

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.

Studijní program: N0413A050001 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: Specializace Mezinárodní podnikání a právo

Duševní vlastnictví vzniklé v pracovním poměru Diplomová práce

Bc. Jana Bergmanová

Vedoucí práce: Mgr. Miroslav Černý, Ph.D.



ŠKODA AUTO Vysoká škola

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Bc. Jana Bergmanová**
Studijní program: Ekonomika a management
Specializace: Mezinárodní podnikání a právo

Název tématu: **Duševní vlastnictví vzniklé v pracovním poměru**

Cíl: Cílem diplomové práce je prozkoumat jednotlivá práva duševního vlastnictví vzniklá z pracovního poměru a zjistit práva a povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele s tím související se zvláštním zaměřením na odměňování zaměstnanců za vytvoření duševního vlastnictví. Diplomová práce se bude zabývat porovnáním shodných a rozdílných prvků v právní úpravě jednotlivých typů práv duševního vlastnictví a tím, jaké mají případné rozdíly praktické dopady.

Rámcový obsah:

1. Duševní vlastnictví a pracovní poměr – stručná charakteristika
2. Vznik duševního vlastnictví při plnění pracovních úkolů
 - Zaměstnanecké autorské dílo
 - Podnikový vynález a zaměstnanecký užitný vzor
 - Zaměstnanecký průmyslový vzor (design)
 - Zlepšovací návrhy
 - Ostatní (ochranné známky, domény, know-how)
3. Odměňování zaměstnanců za vytvoření duševního vlastnictví
 - Právní úprava odměňování u jednotlivých typů zaměstnaneckých práv duševního vlastnictví a její vzájemné porovnání
 - Odměňování v případě souběhu ochrany
4. Nejčastější problémy a návrhy na jejich řešení na příkladech vyplývajících z rozhodovací praxe soudů jakož i praxe průmyslového podniku

Rozsah práce: 55 – 65 stran

Seznam odborné literatury:

1. KOUKAL, P. – ČERNÝ, M. – CHARVÁT, R. *Zákon o ochraně průmyslových vzorů. Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015. 348 s. ISBN 978-80-7478-929-8.
2. CHLOUPEK, V., HARTVICOVÁ, K., JAROLÍMKOVÁ, A., HEJL, P., MALÝ, J. *Patentový zákon*. Praha: C.H.Beck, 2016, ISBN 978-80-7400-268-7
3. KOUKAL, P., MYŠKA, M. et al. *Právo duševního vlastnictví Multimediální elektronický výukový materiál*. Publikováno na Elportále Právnické fakulty Masarykovy univerzity, ISSN 1802-128X
4. POLČÁK, R., KOUKAL, P., LEŠKA, R., MYŠKA, M., HRABÁNEK, J., ZIBNER, J., ŠALOMOUN, M., KOŠČÍK, M., PRCHAL, P., BARTÁK, J., VALOUŠEK, M., COLLETT, D., MATES, P., TULÁČEK, J. *Autorský zákon: Praktický komentář s judikaturou*. 1. vyd. Praha: Leges, 2020. ISBN 978-80-7502-391-9
5. SVAČINA, Pavel, Martin BOHÁČEK, Renáta BAČÁROVÁ a Barbora RÝDLOVÁ. *Odměňování zaměstnaneckých (podnikových) vynálezů a jeho přiměřenost: právní a ekonomické aspekty*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7676-018-9
6. TELEČ, I., TŮMA, P. *Autorský zákon. Komentář*. 2. vydání, Praha: C.H.Beck, 2019, ISBN: 978-80-7400-748-4

Datum zadání diplomové práce: únor 2022

Termín odevzdání diplomové práce: leden 2023

L. S.

Elektronicky schváleno dne 11. 2. 2022

Bc. Jana Bergmanová
Autorka práce

Elektronicky schváleno dne 11. 2. 2022

Mgr. Miroslav Černý, Ph.D.
Vedoucí práce

Elektronicky schváleno dne 11. 2. 2022

prof. Ing. Stanislav Šaroch, Ph.D.
Garant studijní specializace

Elektronicky schváleno dne 15. 2. 2022

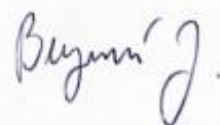
doc. Ing. Pavel Mertlík, CSc.
Rektor ŠAVŠ

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracoval(a) samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídil(a) vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnicí Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědom(a), že se na tuto závěrečnou práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, že se jedná ve smyslu § 60 o školní dílo a že podle § 35 odst. 3 je ŠAVŠ oprávněna mou práci využít k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna podle § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiji-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, mám povinnost o této skutečnosti informovat ŠAVŠ. V takovém případě má ŠAVŠ právo ode mě požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Mladé Boleslavi dne 3.1.2023



Děkuji Mgr. Miroslavu Černému, Ph.D. za odborné vedení diplomové práce, poskytování rad, informačních podkladů a také za pozitivní přístup při konzultacích.

Obsah

Úvod.....	8
1 Duševní vlastnictví.....	10
1.1 Práva k duševnímu vlastnictví.....	12
1.2 Duševní vlastnictví v globálním prostředí.....	14
1.3 Cesty získání ochrany k právům duševního vlastnictví.....	18
1.4 Přechody práv – licence.....	19
2 Vznik duševního vlastnictví při plnění pracovních úkolů.....	21
2.1 Zaměstnanecké autorské dílo.....	22
2.2 Podnikový vynález a zaměstnanecký užitečný vzor.....	24
2.3 Zaměstnanecký průmyslový vzor – design.....	29
2.4 Zlepšovací návrhy.....	30
2.5 Ostatní – ochranné známky, domény, know-how.....	31
3 Odměňování zaměstnanců za vytvoření duševní vlastnictví.....	33
3.1 Právní úprava odměňování u jednotlivých typů zaměstnaneckých práv duševního vlastnictví a její vzájemné porovnání.....	34
3.2 Odměňování v případě souběhu ochrany.....	39
3.3 Srovnávací tabulka.....	41
4 Nejčastější problémy a návrhy jejich řešení na příkladech vyplývajících z rozhodovací praxe soudů.....	45
4.1 Spor o odměně za využití vynálezu a průmyslového vzoru.....	45
4.2 Spor o odměně původce vynálezu patentu.....	47
4.3 Spor o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru.....	48
4.4 Spor o zaplacení 164 566 Kč s příslušenstvím – výmaz užitečného vzoru z rejstříku a tím vznik bezdůvodného obohacení zaměstnance.....	50
4.5 Medializované spory.....	51
4.5.1 Český vynálezce VS Goodyear Tire & Rubber Co.....	52
4.5.2 Místo milionů vyhazov, spor o vynálezy na vylepšený cement.....	52
Závěr.....	55
Seznam literatury.....	58
Seznam obrázků a tabulek.....	63

Seznam použitých zkratek a symbolů

ARIPO African Regional Intellectual Property Organization

(Africká regionální organizace duševního vlastnictví)

AZ Autorský zákon

BOZP Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

DV Duševní vlastnictví

EAPO Eurasian Patent Organization (Eurasijská patentová organizace)

EPO European Patent Office (Evropský patentový úřad)

EU Evropská unie

IP Intellectual property

LZPS Listina základních práv a svobod

OSN Organizace spojených národů

OZ Občanský zákoník

TRIPS Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights
(Dohoda o obchodních aspektech práv k duševnímu vlastnictví)

ÚPV Úřad průmyslového vlastnictví

WIPO World Intellectual Property Organization

(Světová organizace duševního vlastnictví)

WTO World Trade Organization (Světová obchodní organizace)

ZN Zlepšovací návrh

ZoOPV Zákon o ochraně průmyslových vzorů

ZP Zákoník práce

ZUV Zákon o užitných vzorech

ZVZN Zákon o vynálezech, průmyslových vzorech a zlepšovacích návrzích

Úvod

Co má duševní vlastnictví společného s Vámi? Možná více, než si myslíte. Setkáváme se s ním jak v aktivitách podniků, tak i v každodenním životě. Duševní vlastnictví hraje významnou roli ve společnosti obecně a stává se stále důležitějším obchodním aktivem. Ať už se jedná o vynález, užitný vzor, průmyslový vzor, ochrannou známku, zlepšovací návrh či autorské dílo, může znamenat mnohem více než pouhou myšlenku nebo koncept. Ve skutečnosti je duševní vlastnictví pro mnoho společností stejně nedílnou součástí úspěchu podnikání jako kterékoliv jiné hmotné aktivum. Jeho ochrana umožňuje společnosti růst sdílením svých inovací při zachování jejich práv jako vlastníka.

Podniky by si měly uvědomovat důležitost duševního vlastnictví a efektivně chránit svůj majetek stejně tak, jako výtvořily mysli svých zaměstnanců. Lidé mají přirozenou tendenci vytvářet nové věci, a právě práva k duševnímu vlastnictví mají za úkol tyto díla chránit legální cestou. Výtvořily duševního vlastnictví, které vzniknou v pracovním poměru mají svá specifika a také mají speciální právní úpravu, proto se tato diplomová práce zabývá tímto tématem. Jejím hlavním cílem je prozkoumat jednotlivá práva duševního vlastnictví vzniklá z pracovního poměru a zjistit práva a povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele s tím související, a to se zvláštním zaměřením na odměňování zaměstnanců za vytvoření duševního vlastnictví. Hlavní otázkou, kterou práce rozebírá, je přechod práv na zaměstnavatele a z toho vyplívající odměňování pro zaměstnance za vytvoření duševního vlastnictví v pracovním poměru dle právní úpravy České republiky. Rovněž se práce zabývá porovnáváním shodných a rozdílných prvků v právní úpravě a tím, jaké mají případné rozdíly praktické dopady.

Práce je rozdělena do čtyř hlavních kapitol. První z nich popisuje duševní vlastnictví jako celek se zaměřením na konkrétní práva k duševnímu vlastnictví, zohledňuje tato práva v globálním prostředí, seznamuje nás s mezinárodními organizacemi a smlouvami, přibližuje cesty získání ochrany k těmto právům a vysvětluje přechody práv.

Druhá kapitola se zaměřuje na okamžik vzniku duševního vlastnictví při plnění pracovních úkolů, konkrétně pak rozebírá práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů. Nalezneme zde popsané zaměstnanecké autorské dílo, podnikový

vynález a zaměstnanecký užitečný vzor, zaměstnanecký průmyslový vzor, zlepšovací návrhy a také kategorii ostatní, kde jsou zařazeny ochranné známky, domény a know-how.

Třetí kapitola je orientována již na odměňování zaměstnanců za vytvoření duševního vlastnictví. Její podkapitoly se věnují konkrétním právním úpravám u jednotlivých typů zaměstnaneckých práv, vzájemnému porovnání a též možnému souběhu ochrany. Cílem je shrnout a porovnat tato práva a k tomu pomůže srovnávací tabulka práv duševního vlastnictví se zaměřením na odměny.

Čtvrtá, tedy poslední kapitola, je věnována nejčastějším problémům a návrhům na jejich řešení na případech vyplývajících z rozhodovací praxe soudů. Cílem je najít a popsat, o co v jakém soudním sporu šlo a jaké to přineslo výsledky pro zúčastněné strany. Ideální je vybrat případy, ve kterých se pojednává o nároku na přiměřenou či dodatečnou odměnu za vytvoření duševního vlastnictví.

1 Duševní vlastnictví

Intellectual property (dále též „IP“) neboli duševní vlastnictví (dále též „DV“) můžeme chápat jako výsledky tvůrčí činnosti. Pojem nejčastěji zahrnuje práva k věcem nehmotným, které souvisí s duševní činností. Tyto činnosti mimo jiné mohou vznikat v rámci pracovního poměru, a proto je důležité znát práva a povinnosti s tím související.

Hendrych a kol. (2009) definoval duševní vlastnictví jako *„zákonné a jiné právní označení, které vyjadřuje panství nad ideálními (nehmotnými) majetkovými hodnotami, které nejsou věcmi v dnešním právním smyslu. Synonymním výrazem je výraz nehmotný majetek. DV, respektive jeho předměty, je předmětem jednotlivých práv DV. Historicky se dělí na literární a jiné umělecké vlastnictví a na průmyslové vlastnictví.“*

Občanský zákoník č. 89/2012 Sb. (dále též „OZ“) v § 1011 **vlastnictví** definuje větou: *„Vše, co někomu patří, všechny jeho věci hmotné i nehmotné, je jeho vlastnictvím“* přičemž *„vlastník má právo se svým vlastnictvím v mezích právního řádu libovolně nakládat a jiné osoby z toho vyloučit“* (§ 1012). Z této definice lze odvodit, že se jedná o širší a obecnější pojetí dle kterého je věcí v právním smyslu jak věc hmotná, tak i věc nehmotná, která však splňuje zákonné požadavky kladené v § 489 OZ *„vše, co je rozdílné od osoby a slouží k potřebě lidí“*.

Následující zákonná definice (§ 496 OZ) popisuje rozdělení věcí na věci hmotné a nehmotné tak, že připouští pouze tyto dvě formy věci v právním smyslu. Za hmotnou věc lze považovat vše, co má povahu samostatného předmětu a co je ovladatelné. Naopak **nehmotné věci** jsou chápány jako práva, jejichž povaha to připouští a jiné věci bez hmotné podstaty. Zde lze uvést konkrétní příklady, jelikož právě právo duševního vlastnictví se zabývá ochranou nehmotných věcí, např. práva průmyslová – práva k vynálezu, práva k užitému vzoru, práva k průmyslovému vzoru, práva k ochranným známkám aj. Pokud bychom měli uvést příklad u práv, jejichž povaha to připouští, lze hovořit například o autorské licenci (Dvořák, Tomsová, 2021).

Avšak vyskytuje se zde výjimka, a to v podobě autorského díla u kterého platí, že dílo je spjata s autorem a nelze odloučit od osoby čili nespĺňuje znaky z § 489 OZ a nemůže být chápáno jako věc (Holcová a kol., 2019).

Nutno podotknout, že existence předmětů DV ještě sama o sobě nemusí znamenat existenci práv k DV (Koukal a kol, 2020). Je třeba splnit zákonné podmínky, aby následně mohly práva vzniknout buď zapsáním, udělením, vyjádřením či registrací.

Dle světové organizace duševního vlastnictví (dále též „WIPO“) se duševní vlastnictví týká výtvorů mysli, jako jsou:

- vynálezy,
- literární a umělecká díla,
- designy,
- symboly,
- jména a obrázky používané v obchodním styku.

WIPO také uvádí, že duševní vlastnictví lze chránit zákonem např. patenty, autorskými právy či ochrannými známkami, které umožní získat prospěch za vytvoření duševního vlastnictví.

Obdobnou definici lze nalézt i u světové obchodní organizace (dále též „WTO“), která popisuje práva duševního vlastnictví jako práva udělená osobám na výtvoře jejich mysli. Obvykle dávají tvůrci výhradní právo na použití jeho výtvoru po určité dobu.

Koukal a kol. (2020) definuje právo duševního vlastnictví jako *„soubor právních norem, které zakládají absolutní práva působící erga omnes (vůči všem), přičemž hlavní podstatou těchto práv je možnost vyloučit ostatní subjekty z užívání určitého (nehmotného) statku.“* Toto vymezení je do určité míry shodné se zákonnou definicí pojmu vlastnictví. U práv duševního vlastnictví ovšem nesmí být opomenuty jeho zásadní charakteristické vlastnosti, kterými jsou: teritorialita, potenciální ubikvita, nerivalitní povaha, nevylučitelnost. Zásada teritoriality neznamená, že by práva nepůsobila proti všem nicméně nám říká, že ochrana práv duševního vlastnictví je pouze na území státu, kde právo bylo zapsáno do příslušného rejstříku.

Přestože neexistuje legální definice pojmu duševní vlastnictví je možné tento pojem formulovat pomocí dalších charakteristických znaků mezi které patří:

- jedinečnost a originalita,
- časová omezenost,

- speciální vztah mezi hodnotou a časem,
- neužitelnost (kvalita se užitím nesnižuje),
- snadný transfer (Úřad průmyslového vlastnictví, 2022).

Listina základních práv a svobod (dále „LZPS“) pak ukotvuje fakt, že zákonodárce má povinnost chránit práva duševního vlastnictví, respektive práva k výsledkům tvůrčí duševní činnosti (čl. 34 odst. 1 LZPS).

V neposlední řadě má duševní vlastnictví významnou hodnotu jak pro své vlastníky, tak i pro celé hospodářství. IP totiž vytváří přidanou hodnotu pro podniky i ekonomiky. Jeho ochrana a vymáhání povzbuzuje inovace a tím i hospodářský růst (Evropský parlament, 2022).

1.1 Práva k duševnímu vlastnictví

Právo duševního vlastnictví je širším pojmem dělící se obvykle do dvou hlavních kategorií:

- autorské práva a práva s ním související
- práva k průmyslovému vlastnictví.

Právo autorské a práva s ním související upravuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (dále jen „autorský zákon“ nebo „AZ“). Jedná se o práva zajišťující ochranu autorských děl, která mohou být ve formě uměleckých děl, literárních děl, vědeckých děl, hudebních děl, fotografií, databází, počítačových programů aj. Autorské právo tedy ochraňuje vlastní duševní výtvořky a jedinečné výsledky tvůrčích činností autora, přičemž musí být dílo vyjádřeno v jakékoliv objektivně vnímatelné podobě (§ 2 odst. 1 a 2 AZ).

U práva autorského se vyskytuje jakási dualita práv, jelikož zahrnuje jak práva osobnostní, tak práva majetková. Jak již název napovídá, práva osobnostní jsou neodlučitelně spjata s osobou – autorem. Dle § 11 AZ mezi osobnostní práva řadíme např. rozhodnutí o zveřejnění svého díla, právo osobovat si autorství či právo na nedotknutelnost díla. Autor se nemůže vzdát svých osobnostních práv, které trvají po celý jeho život, práva nejsou převoditelná a zanikají autorovou smrtí.

Oproti tomu majetková práva autorská dávají pravomoc autorovi své dílo užít, rozmnožovat, rozšiřovat, pronajímat, půjčovat, vystavovat apod. Tyto práva na rozdíl od práv osobnostních trvají i po autorově smrti, a to v délce až 70 let (Koukal a kol., 2020).

Pokud by chtěl někdo autorovo dílo užívat, lze to přes tzv. licenční smlouvu. Ovšem tato smlouva z principu propůjčuje pouze majetková práva, nikoliv práva osobnostní.

Práva k průmyslovému vlastnictví taktéž chrání výsledky tvůrčí činnosti, avšak výsledky spíše technického charakteru. Mezi průmyslová práva řadíme: vynálezy, užitné vzory, průmyslové vzory, ochranné známky, zeměpisná označení, označení původu, či topografii polovodičových výrobků. Tento rozsáhlý výčet má mnoho právních předpisů. Například vynálezy, průmyslové vzory a zlepšovací návrhy jsou chráněny zákonem č. 527/1990 Sb. (dále též „ZVZN“), užitné vzory jsou chráněny zákonem č. 478/1992 Sb. o užitných vzorech (dále též „ZUV“), zákon č. 452/2001 Sb. zase chrání zeměpisná označení a označení původu a například zákon č. 441/2003 Sb. hájí práva k ochranným známkám.

U průmyslových práv je velmi důležitý znak uplatnění formálního vzniku ochrany, tzn. že v České republice se musí zapsat práva k vynálezu, průmyslovému vzoru, užitnému vzoru či k ochranné známce do veřejnoprávního rejstříku, který spravuje Úřad průmyslového vlastnictví (dále též „ÚPV“) sídlící v Praze. V momentě podání přihlášky vzniká přihlašovatelovi právo přednosti, tzn. chrání přihlašovatele před každým, kdo podá později přihlášku na shodnou věc. Práva k průmyslovému vlastnictví vlastníkově vznikají až v momentě zápisu či registrace do rejstříku nebo udělením patentu, za předpokladu zaplacení všech příslušných poplatků.

Úřad průmyslového vlastnictví

ÚPV je ústředním orgánem státní správy České republiky na ochranu průmyslového vlastnictví, který byl založen v roce 1919 jako Patentový úřad. Jeho hlavní funkcí je rozhodovat v rámci správního řízení o poskytování ochrany na vynálezy, užitné vzory, průmyslové vzory, topografie polovodičových výrobků, ochranné známky, zeměpisná označení a označení původu výrobků. Úřad spravuje příslušné rejstříky, kde jsou tato průmyslová práva zapsána. Rejstříky jsou veřejně přístupné a zveřejňují se ve Věstníku Úřadu. Tento orgán spolupracuje také s mezinárodními

organizacemi a národními úřady jednotlivých států, rovněž plní úvazky z mezinárodních smluv v oblasti průmyslového vlastnictví (ÚPV, 2020).

Pro přehlednější porozumění jsou v tabulce č.1 uvedené shodné a rozdílné prvky autorského práva a práva průmyslového.

Tab. 1 Prvky autorských a průmyslových práv

	AUTORSKÁ PRÁVA	PRŮMYSLOVÁ PRÁVA
ÚČEL	Ochrana autorského díla	Ochrana technických řešení, designu, označení
VZNIK	Vytvořením, objektivním vyjádřením ve vnímatelné podobně	Zápisem, registrací, udělením
PŘEVODITELNOST	Nepřevoditelnost	Převoditelnost (majetková práva)
PRINCIP PRIORITY	Neuplatňuje se	Uplatňuje se (národně, unijně, mezinárodně)
PRIORITNÍ LHŮTA	Není	6 nebo 12 měsíců
DOBA OCHRANY	Po dobu života autora a 70 let po jeho smrti (pouze majetková práva)	Různá: 4 roky, 5 let, 10 let, 20 let *předpoklad placení udržovacích poplatků příslušným úřadům

Zdroj: Vlastní zpracování dle (Černý, 2022 a Koukal a kol., 2020)

1.2 Duševní vlastnictví v globálním prostředí

Doposud byla ochrana práv duševního vlastnictví popisována především pro Českou republiku, na národní úrovni. Tato podkapitola má za cíl přiblížit ochranu duševního vlastnictví i za našimi hranicemi.

Nejprve by bylo vhodné se blíže seznámit s neznámějšími organizacemi, které spravují duševní vlastnictví:

- **WIPO:** WORLD INTELLECTUAL PROPERTY ORGANIZATION, v překladu Světová organizace duševního vlastnictví byla založena v roce 1967 Organizací spojených národů (dále též „OSN“). WIPO je globální fórum pro služby, politiku, informace a spolupráci duševního vlastnictví, jehož posláním je vést vývoj vyváženého a efektivního mezinárodního systému DV, který umožňuje inovace a kreativitu ve prospěch všech. Sídlo této organizace je ve švýcarské Ženevě. V současné době je počet členských států 193. Úmluva WIPO stanovuje, že členem se může stát jakýkoliv stát, který je již členem Pařížské či Bernské unie nebo členem OSN či kterékoliv ze specializovaných agentur OSN nebo také členem Mezinárodní agentury pro atomovou energii aj. (WIPO, 2022).
- **EUIPO:** EUROPEAN UNION INTELLECTUAL PROPERTY OFFICE, v překladu Úřad Evropské unie pro duševní vlastnictví byl založen v roce 1994. Úřad spravuje práva k ochranným známkám a průmyslovým vzorům platných v celé Evropské Unii (dále také „EU“). Práva se uplatňují paralelně i s předpisy v jednotlivých členských státech a s mezinárodními systémy práv duševního vlastnictví. Úřad také spravuje databázi osiřelých děl, která nabízí digitalizované, veřejně přístupné informace o literárních, filmových, výtvarných a audiovizuálních dílech. Tato instituce má sídlo ve španělském Alicante (EU, 2022).
- **WTO:** WORLD TRADING ORGANIZATION, v překladu Světová obchodní organizace, sídlící v Ženevě, byla založena v roce 1995. Organizace se zabývá globálními pravidly obchodu mezi národy. Hlavní funkcí je zajistit, aby obchodní toky byly plynulé a předvídatelné. Organizace pomáhá svým členům využívat obchod jako prostředek ke zvýšení životní úrovně, navýšení pracovních míst či úrovně lidských životů. Dohody WTO se týkají zboží, služeb a duševního vlastnictví, vysvětlují princip otevírání obchodů a nastavené postupy pro řešení sporů (Výroční zpráva WTO, 2022).

Mezi další významné organizace patří EPO tedy Evropský patentový úřad, který je výkonným subjektem Evropské patentové organizace, jež začala fungovat v roce 1977 na základě Evropské patentové úmluvy. V současné době má EPO 38 členů mezi něž patří i Česká republika (EUROSKOP, 2022).

Cílem EPO je pomoc s přihlašování evropských patentů, které jsou k dnešnímu dni pouze svazkem všech národních patentů. Dle webových stránek Úřadu se nový systém pro přihlašování patentů nesoucí název „Jednotný patent“ spustí v polovině roku 2023. Jednotné patenty umožní získat patentovou ochranu v členských státech EU podáním jediné žádosti u EPO, čímž se postup pro žadatele zjednoduší a zefektivní (EPO, 2022).

Existují i další mezinárodní organizace s cílem poskytovat právní ochranu DV. Např. EAPO, což je Eurasijská patentová organizace nebo také ARIPO, což je Africká regionální organizace duševního vlastnictví.

Po seznámení se s významnými světovými organizacemi se můžeme přesunout k mezinárodním smlouvám, které tyto organizace mají ve správě. Jedná se především o Pařížskou úmluvu, Bernskou úmluvu a Dohodu TRIPS.

Pařížská úmluva

V roce 1883 byla sjednána Pařížská úmluva na ochranu průmyslového vlastnictví, jedná se o první společný rámec průmyslově-právní ochrany v mezinárodním měřítku. Úmluva je velmi významným dokumentem v oblasti duševního (průmyslového) vlastnictví, který zavazuje pouze signatářské země, jejichž počet k letošnímu roku je 179 a mezi které se řadí i Česká republika (WIPO, 2022).

V čl. 1 odst. 2. této úmluvy je výčet předmětu ochrany průmyslového vlastnictví: *„patenty na vynálezy, užité vzory, průmyslové vzory nebo modely, tovární nebo obchodní známky, známky služeb, obchodní jméno a údaje o provenienci zboží nebo označení jeho původu. Dalším úkolem ochrany průmyslového vlastnictví je též potlačování nekalé soutěže“* Zde je chápána ochrana průmyslového vlastnictví ve velmi širokém smyslu.

Úmluva zavedla klíčové prvky v oblasti IP, jedná se především o:

- **Instituce:** povinnost zřídit instituce, zabývající se průmyslovým vlastnictvím v každé signatářské zemi.
- **Národní zacházení:** říká, že každý smluvní stát musí poskytnout státním příslušníkům jiných smluvních států stejnou ochranu průmyslového vlastnictví, jakou poskytuje svým vlastním státním příslušníkům.

- Nezávislost patentů: udělené patenty v různých smluvních státech na stejný vynález jsou na sobě nezávislé.
- Nucená licence: uděluje orgán dotčeného státu, na základě nefunkčnosti patentovaného vynálezu. Licenci lze udělit až po třech letech od udělení patentu, a to na základě žádosti (WIPO, 2022).
- V neposlední řadě také zavedla tři druhy priorit:
 - Prioritu z podání přihlášky – právo na přednostní udělení ochrany.
 - Unijní/mezinárodní prioritu – tzn. pokud je podána přihláška např. v ČR, lze i do určité doby (u vynálezů a užitných vzorů do 12 měsíců, u ochranných známek a průmyslových vzorů do 6 měsíců) zažádat o přihlášení i v jiných smluvních státech.
 - Výstavní prioritu – od výstavy je nutné do půl roku podat přihlášku. Výstava však musí být s mezinárodní účastí v délce trvání min. tři týdny (Machů, 2022).

Bernská úmluva

V roce 1886 byla sjednaná Bernská úmluva, která se zabývá ochranou uměleckých a literárních děl a právy jejich autorů. Tato úmluva má za cíl poskytnout tvůrcům (autorům, hudebníkům, básníkům, malířům atd.) prostředky ke kontrole toho, jak jsou jejich díla využívána, respektive kým a za jakých podmínek. Jedná se o první společný rámec autorsko-právní ochrany v mezinárodním měřítku, pod který se podepsalo 181 států. I tato úmluva, stejně jako Pařížská, má jeden ze základních principů národní zacházení. Dalšími principy jsou:

- zásada automatické ochrany: čili ochrana nesmí být podmíněna splněním jakékoli formality,
- zásada nezávislosti: ochrana je nezávislá na existenci ochrany v zemi původu díla,
- minimální standardy ochrany a doby trvání: obecně platí, že ochrana musí být po celou dobu života autora a dalších min. 50 let po jeho smrti (WIPO, 2022).

Dohoda TRIPS

Dohoda o obchodních aspektech práv k duševnímu vlastnictví (Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights) se považuje za nejdůležitější normu, která upravuje ochranu práv k duševnímu vlastnictví ve vztahu k mezinárodnímu obchodu. Tato dohoda je ve správě WTO a byla podepsána v Maroku v roce 1994. Počet členských smluvních států k letošnímu roku čítá 164 zemí. Tato dohoda v sobě ukrývá jak prvky z Pařížské úmluvy (průmyslová práva), tak i z Bernské úmluvy (autorská práva) a doplňuje je o obchodní aspekty duševního vlastnictví. Dohoda TRIPS hraje klíčovou roli při usnadňování obchodu se znalostmi a kreativitou, při řešení obchodních sporů o duševní vlastnictví a při zajišťování volnosti členů WTO k dosažení jejich domácích cílů. Dohoda pokrývá 5 širokých oblastí a stanovuje standardy (minimální požadavky) ochrany (WTO, 2022).

Práva duševního vlastnictví se řídí jak mezinárodními a vnitrostátními předpisy, tak i právními předpisy vyplývající z členství EU, kterou je Česká republika součástí od roku 2004. Právní základ, který se dotýká duševního vlastnictví nalezneme ve Smlouvě o fungování Evropské unie ve člancích 114 a 118. Články deklarují zajištění jednotné ochrany práv a zavedení centralizovaného režimu pro udělování oprávnění, koordinaci a kontrolu na úrovni Unie v rámci fungování vnitřního trhu (Evropský parlament, 2022).

1.3 Cesty získání ochrany k právům duševního vlastnictví

Podkapitola popisuje cesty získání ochrany a systémy, které tomu napomáhají. Je nutné zdůraznit, že se zde uplatňuje princip teritoriality, což je ochrana práv duševního vlastnictví pouze na území státu, kde právo bylo zapsáno do příslušného rejstříku.

Obecně můžeme hovořit o třech cestách, které se vzájemně doplňují a fungují paralelně vedle sebe, jedná se o cesty:

- **Národní:** uplatňuje se v každém státě, kde chceme ochranu, lze se obrátit na vnitrostátní úřady daných zemí.
- **Evropská:** touto cestou lze chránit hromadně naše vlastnictví v rámci 27 členských zemí EU. Tato cesta je ve správě EUIPO a EPO.

- Mezinárodní: na základě přihlášky lze rozšířit svou ochranu na mezinárodní úroveň, a to do všech zemí, ve kterých je přihlašovatel součástí smluvních stran. Cestu spravuje WIPO.

Například pokud zaměstnavatel shledá nové technické řešení pocházející od svého zaměstnance velmi kvalitním a předpokládá potenciální uplatnění i za hranicemi, je zde možnost ochranu daného vynálezu rozšířit do zahraničí, v tomto případě do 12 měsíců od podání přihlášky v ČR.

Jiným příkladem mohou být ochranné známky či průmyslové vzory, u kterých se také velmi často uplatňuje ochrana v zahraničí mezinárodní cestou.

Aby tyto cesty byly co nejsnazší WIPO má hned několik systémů, které mají za úkol usnadnit přístup k ochraně duševního vlastnictví. Jedná se především o následující systémy:

- Madridský: je centralizovaným řešením pro mezinárodní registraci a správu ochranných známek. Funguje tak, že se podá pouze jedna žádost, zaplatí se jeden soubor poplatků a ochranu tak lze rozšířit až do 128 zemí.
- Haagský: je centralizovaným řešením pro mezinárodní zápis průmyslových vzorů. Lze registrovat až 100 vzorů v 94 zemí, a to pomocí jedné přihlášky.
- PCT (smlouva o patentové spolupráci): systém napomáhá jednotným postupem k mezinárodnímu přihlášení patentové ochrany k vynálezům. Podáním jedné přihlášky lze současně žádat o ochranu vynálezu až ve 156 smluvních zemí.

Aby se mohly využít výše uvedené systémy, je zapotřebí, aby přihlašovatel byl státním příslušníkem smluvní strany nebo členského státu mezivládní organizace, která je smluvní stranou, či měl bydliště anebo provozovnu ve smluvní straně (WIPO, 2022).

1.4 Přechnody práv – licence

V této podkapitole jsou popsány možnosti rozšíření práv duševního vlastnictví ve smyslu oprávnění k užívání, tedy se zaměřením na licencování.

Licence uděluje oprávnění k výkonu práva DV nabyvateli, je to především možnost, jak majitel práva DV může realizovat své zájmy. Dle ustanovení § 2358 OZ licenční

smlouva poskytuje oprávnění v ujednaném omezeném nebo neomezeném rozsahu a zároveň, není-li ujednáno jinak, nabyvatel se zavazuje poskytnou poskytovateli licence odměnu.

Na základě licenční smlouvy se licence nabývá a je výsledkem převodu práv, kdy právo zůstává zachováno poskytovateli práva k DV a on vytváří uživatelské právo ve prospěch nabyvatele (Koukal a kol., 2020).

Existují v podstatě dvě možnosti udělení oprávnění nabyvateli, a to ve formě:

- Výhradní licence (též výlučná) – zde dle ustanovení § 2360 OZ platí, že poskytovatel nemá právo poskytnou tutéž licenci třetí osobě po dobu, co výhradní licence trvá. Nabyvatel tedy získá nabytím exkluzivitu k výkonu práv duševního vlastnictví a ani sám poskytovatel nemůže užívat práva. Typickým příkladem jsou počítačové programy.
- Nevýhradní licence – zde je naopak poskytovatel oprávněn k výkonu práva, ke kterému udělil licenci, stejně tak ji může i poskytnou třetí osobě dle § 2361 výše citovaného zákona.

Pokud poskytovatel udělil výhradní licenci, neexistuje, aby v době trvání licence udělil licenci další třetí osobě, porušil by totiž závazek vyplývající z této smlouvy. Pokud však poskytovatel udělil nevýhradní licenci, je možnost udělit i v době trvání licenci i další třetí osobě, a to v podobě výhradní licence. Není nutný ani souhlas nabyvatele nevýhradní licence k poskytnutí další. Co se týká výhradnosti licence, tak ta není porušena ani v případě, když se rozdělí oprávnění k užívání práv DV dle území či způsobu (Koukal a kol., 2020).

Dalšími způsoby získání práv DV jsou:

- Převod – na základě kupní, darovací či směnné smlouvy proběhne převod vlastnického práva. Převoditelná jsou pouze majetková průmyslová práva.
- Přechod – tento způsob vzniká např. při dědickém řízení či při uplatnění zástavního práva aj. (Černý, 2022).

2 Vznik duševního vlastnictví při plnění pracovních úkolů

Tato kapitola je zaměřena na detailnější popis jednotlivých práv duševního vlastnictví, přibližuje vznik a procesy při získávání ochrany k právům duševního vlastnictví, které vznikají v pracovním poměru.

Pracovní poměr je vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, který se zakládá pracovní smlouvou (§ 33 zákon č. 262/2006 Sb., dále též „zákoník práce“ nebo „ZP“). Předmětem pracovního práva je závislá práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, přičemž zaměstnanec ji vykonává jménem zaměstnavatele dle jeho pokynů a osobně (§ 2 ZP).

Plnění pracovních úkolů má následující taxativní výčet:

- výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru,
- výkon pracovních povinností z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- jiná činnost, která je vykonávána na příkaz zaměstnavatele,
- činnost, která je předmětem pracovní cesty,
- činnost, která je vykonávána pro zaměstnavatele na podnět:
 - odborové organizace
 - rady zaměstnanců
 - zástupce oblasti BOZP
 - ostatních zaměstnanců
- činnost vykonávaná z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění,
- dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem (Bělina a kol., 2022).

Společným znakem všech výše uvedených činností je to, že musí být konány pro zaměstnavatele (s výjimkou dobrovolnické výpomoci organizované zaměstnavatelem).

V rámci pracovního poměru při plnění pracovních úkolů, a i mimo něj, mohou vznikat výtvořiny lidské mysli, které lze chránit právy duševního vlastnictví. O co všechno se může jednat je popsáno v následujících podkapitolách.

2.1 Zaměstnanecké autorské dílo

Jak již bylo popsáno v podkapitole 1.2, autorská práva upravuje zákon č. 121/2000 Sb., který má pro zaměstnanecké autorské dílo i svou specifickou právní úpravu (zvláštní ustanovení).

Zaměstnanecké dílo je jakékoliv autorské dílo, které splňuje kumulativně následující požadavky:

- jedinečný výsledek tvůrčí činnosti autora,
- objektivně vnímatelná podoba – existence díla,
- vytvořeno v rámci pracovněprávního vztahu při plnění pracovních povinností (Telec, Tůma, 2019).

Ve zvláštním režimu jsou počítačové programy, databáze a kartografická díla, jelikož ty se považují dle ustanovení § 58 (7) také za zaměstnanecká autorská díla i protože byla autorem vytvořena na objednávku, a tudíž nevyplývají přímo z pracovněprávního či obdobného vztahu. V tomto případě se na objednavatele hledí jako na zaměstnavatele a přísluší mu oprávnění k výkonu majetkových práv. Zhotovitel je v postavení zaměstnance v opačném a zvláštním režimu, protože mu nenáleží dodatečná odměna, není-li sjednáno jinak (Epravo, 2017).

Práva a povinnosti zaměstnavatele

Dle § 58 AZ je zaměstnavatel autora oprávněn vykonávat majetková práva k dílu zaměstnance, které vzniklo v rámci povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu. Zaměstnavatel může převést majetková práva na třetí osobu v případě převodu obchodního závodu, v ostatních případech je to možné pouze se svolením autora.

Jestliže zaměstnavatel vykonává majetková práva k zaměstnaneckému dílu, má se za to, že autor svolil ke zveřejnění, úpravám, překladům, spojení s jiným dílem apod. Avšak osobnostní práva autora zůstávají nedotčena (§ 58 odst. 4 AZ).

Dle téhož paragrafu, odst. 5, v případě skončení pracovněprávního vztahu dříve, než je dílo dokončeno, má zaměstnavatel svolení k dokončení díla.

Zaměstnavatel je oprávněn udělit licenci k užití takového díla, a kromě toho může také postoupit výkon majetkových práv na třetí osobu. Pokud zaměstnavatel využije druhou možnost, znamená to, že již nemůže využívat zaměstnanecké dílo a zcela ho pozbývá ve prospěch třetí osoby, na kterou bylo právo postoupeno. Typickým příkladem je software, který je třeba dále rozvíjet. Nabyvatel získá silnější postavení, než by tomu bylo při poskytnuté licenci. Zaměstnanec však v tomto případě musí dát svolení (Epravo.cz, 2017).

Práva a povinnosti autora

Autor má právo požadovat, aby mu zaměstnavatel poskytl licenci v případě, že zaměstnavatel nevykonává majetková práva k zaměstnaneckému dílu vůbec nebo je vykonává nedostatečně (§ 58 odst. 3 AZ).

Dílo vytvořené na objednávku

Trochu odlišný režim nastává v případě díla, které bylo vytvořené na objednávku na základě smlouvy o dílo¹. Cílem je zejména ochrana majetkových zájmů objednavatele jako investora vytvoření díla. Dle Telce a Tůmy (2019) lze obdobné pojetí ochrany objednavatele díla také nalézt i v zahraničních úpravách, a to například v doktríně “works made for hire“ dle autorského práva v USA nebo pro díla reklamní ve Francii. Autoři dále uvádí, že v praxi je běžné, aby byla podepsána jedna smlouva smíšené povahy, jejímž obsahem jsou jak práva a povinnosti stran z vytvoření díla, tak i práva a povinnosti stran z poskytnuté licence ke stejnému dílu. To také platí pro odměny, ty mohou v tomto případě být sjednány úhrnem v jedné částce.

Postavení objednavatele je ze zákona slabší než postavení zaměstnavatele nebo investora, to je však běžná role pro objednavatele při vytvoření díla. Objednavatel také nemá tak silný vliv na konečnou podobu díla stejně tak jako na výši investice. Dochází zde k účelovému omezení autorského práva ve prospěch objednavatele.

¹ Též § 2586 odst. 1 OZ „zhotovitel se zavazuje provést na svůj náklad a nebezpečí pro objednavatele dílo a objednavatel se zavazuje dílo převzít a zaplatit cenu“. Dle § 2610 odst. 1 OZ právo na zaplacení ceny vzniká provedením díla.

Zájmy nabyvatele lze autorským zákonem chránit prostřednictvím licencí nebo omezením autonomie vůle autora (tamtéž).

Pokud by mělo být hleděno na časové hledisko, pro vytvoření zaměstnaneckého díla je nepodstatné, zdali vzniklo v pracovní době či mimo ni. Důležité je, že dílo bylo vytvořeno a odevzdáno (tamtéž).

Čili závěrem lze říct, že pokud zaměstnanec vytvoří své dílo v práci nebo i mimo ni, které je předmětem jeho pracovní činnosti, náleží mu pouze práva osobností a nemůže využívat dílo bez svolení zaměstnavatele, kterému náleží majetková práva k takovému dílu. Ale pokud to zaměstnavatel umí dobře využít a získat tím mimořádné zisky, zaměstnanec má právo na část ze zisku, je-li jeho mzda neadekvátní v poměru s vydělaným ziskem z díla.

2.2 Podnikový vynález a zaměstnanecký užitný vzor

Vynález a užitný vzor, z názvů není příliš jasné, že mezi těmito dvěma pojmy je příbuznost, avšak opak je pravdou. Tyto dva pojmy mají společné jmenovatele, ale i neshodné prvky, což je znázorněno v tab. 2. Jedním ze společných jmenovatelů je technické řešení, které může být chráněno jak patentem, tak i tzv. malým patentem čili užitným vzorem.

Tab. 2 Patent a užitný vzor – charakteristika

	PATENT	UŽITNÝ VZOR
CO JE TO	Ochranný dokument na technické řešení = vynález, který musí být: <ul style="list-style-type: none"> • výsledkem vynálezecké činnosti • celosvětově nový • průmyslově využitelný 	Ochranný dokument na technické řešení, které musí být: <ul style="list-style-type: none"> • přesahem odborné dovednosti • celosvětově nový • průmyslově využitelný

	PATENT	UŽITNÝ VZOR
VZNIK OCHRANY	Udělením patentu – formální	Zápisem do rejstříku – formální
PRINCIP PRIORITY	Národní i mezinárodní, prioritní lhůta: 12 měsíců	Národní i mezinárodní, prioritní lhůta: 12 měsíců
PŘEVODITELNSOT PRÁV	Pouze majetková práva, nikoli osobnostní	Pouze majetková práva, nikoli osobnostní
DOBA OCHRANY	Max. 20 let	Max. 10 let
NÁKLADY	Vyšší úřední poplatky	Nižší úřední poplatky
ZVEŘEJNĚNÍ	Po 18 měsících od přihlášení	Po 4 měsících od přihlášení

Zdroj: Vlastní zpracování dle (Koukal a kol., 2020)

Pokud bychom měli nahlédnout do právní úpravy a vyhledat definici vynálezu, budeme neúspěšní, jelikož tam lze nalézt pouze negativní definici čili to, co vynález není, a to především pro netechnický charakter, jedná se o:

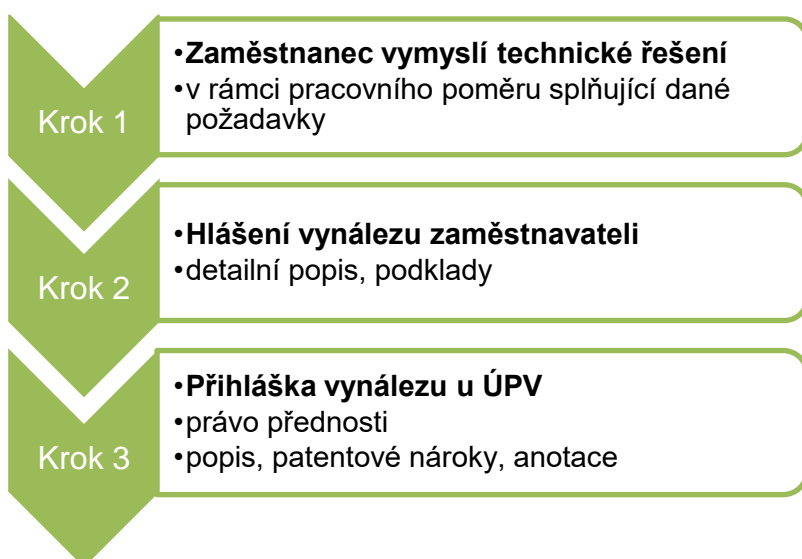
- objevy, vědecké teorie, matematické metody,
- estetické výtvary,
- plány, pravidla a způsoby vykonávání duševní činnosti, hraní her nebo vykonávání obchodní činnosti, jakož i programy počítačů,
- podávání informací (§ 3 odst. 2 ZVZN).

Co ale ustanovení § 3 říká, jsou podmínky pro udělení patentu, které musejí být splněny zároveň a dle Chloupka a kol. (2017) každá z podmínek patentovatelnosti má být zásadně hodnocena samostatně a nedostatek v jedné podmínce nemůže být nahrazen vyšším naplněním jiné podmínky.

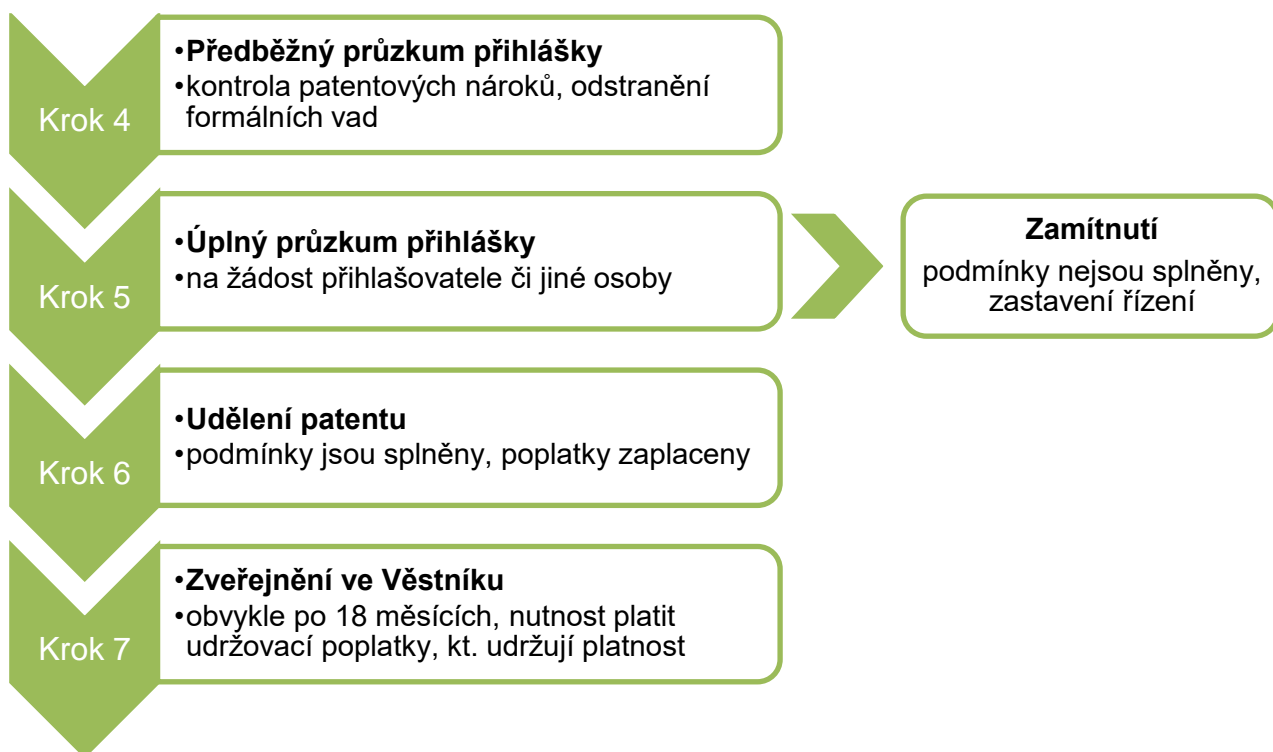
Tři zákonné klíčové podmínky pro udělení patentu jsou: novost, vynálezecká činnost a průmyslová využitelnost. Na vynálezy, které splňují takovéto podmínky, Úřad průmyslového vlastnictví může udělit patent (§ 2 a § 3 ZVZN).

Průběh procesu získání patentové ochrany je znázorněn na obrázku č. 1. Vytvoří-li zaměstnanec (původce) vynález, který se dotýká jeho pracovních úkolů, a tudíž

vychází z jeho pracovněprávního poměru, je povinen neprodleně písemně nahlásit tuto skutečnost svému zaměstnavateli. Ten má tříměsíční lhůtu na uplatnění práva na patent, během této doby si obvykle zaměstnavatel dělá svoje vlastní patentové rešerše. Když zaměstnavatel neuplatní právo na patent, přechází toto právo zpět na původce². Pokud je technické řešení (vynález) výsledkem vynálezecké činnosti, je nové a průmyslově využitelné, zaměstnavatel (přihlašovatel) podá přihlášku vynálezu u Úřadu průmyslového vlastnictví. Úřad pokračuje v průzkumech přihlášky, nejprve se jedná o předběžný průzkum a následuje úplný průzkum přihlášky. Pokud je všechno v pořádku a podmínky pro udělení patentu jsou splněny, nic nebrání v udělení patentu na vynález. Ochrana touto formou chrání vynález před jeho neoprávněným užitím v rozsahu vymezeném patentovými nároky. Úřad následně zveřejní patent ve Věstníku obvykle po 18 měsících od přihlášení ochrany. Aby ochrana trvala požadovanou dobu, musí se platit udržovací poplatky. Nejsou-li podmínky pro udělení patentu splněny, ÚPV informuje přihlašovatele před samotným zamítnutím a dá možnost vyjádřit se k přihlášce a odstranit její vady. Pokud přihlašovatel nevyužije možnost upravit nebo se vyjádřit k přihlášce, nastává zastavení řízení a zamítnutí přihlášky. V opačném případě, je-li vše v pořádku, ÚPV udělí patent (hlava druhá – řízení o udělení patentu, ZVZN a § 9 tamtéž).



² Což teoreticky může způsobit nesrovnalosti v jejich vztahu – viz případ o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru (usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18.9.2009, sp. zn. 21 Cdo 2852/2008) v podkapitole 4.3.



Zdroj: Vlastní zpracování

Obr. 1 Proces získání ochrany k průmyslovým právům v ČR

Jak popisuje tabulka č. 2, užitný vzor a patent spolu mají hodně společného, jedná se o ochranu technických řešení, při podání přihlášky vzniká v obou případech právo přednosti (priorita z podání přihlášky), v přihláškách musí být popisy technických řešení, nároky na ochranu a výkresy.

Co se však liší je například forma vzniku, jak je vidět na obrázku č. 1, patent vzniká v momentě udělením patentu, kdežto u užitného vzoru tomu tak není. U něj se provádí tzv. průzkum zápisné způsobilosti. Když je vše v pořádku, tzn. předměty jsou zjevně schopné ochrany a neexistují žádné formální vady přihlášky, následuje rozhodnutí a práva vzniknou již samotným zápisem užitného vzoru do rejstříku, který také spravuje ÚPV viz obrázek č. 2.



Zdroj: Vlastní zpracování dle (ÚPV, 2022).

Obr. 2 Řízení o přihlášce užitného vzoru

Účinky zapsaného užitného vzoru jsou stejné jako účinky patentu a řízení probíhá rychleji, a to především díky jednoduchému registračnímu zápisu. Proto je vhodné využít ochranu užitným vzorem pro předměty s kratší dobou životnosti. Avšak zaměstnavatel by měl důkladně zvážit, jakou ochranu pro své technické řešení zvolí, jelikož u užitného vzoru je monopol velmi křehký a postavení majitele je méně jisté, nežli je tomu u patentu. Každá ochrana má smysl a cílem je najít tu nejvhodnější pro konkrétní technické řešení.

Práva a povinnosti zaměstnance (původce)

Pokud zaměstnanec vytvoří vynález (užitný vzor) v pracovním poměru musí neprodleně písemně tuto skutečnost oznámit svému zaměstnavateli a poskytnou i potřebné podklady k posouzení vynálezu (užitného vzoru). Pokud zaměstnavatel

uplatní právo na patent, vzniká zaměstnanci nárok na přiměřenou odměnu (§ 9 ZVZN).

Práva a povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel se musí v tříměsíční lhůtě vyjádřit, zda má zájem o uplatnění práva k danému vynálezu (užitnému vzoru). Pokud tak neučiní, veškerá práva přechází zpět na původce (§ 9 ZVZN).

Obě strany jsou povinni při tříměsíční lhůtě zachovat mlčenlivost vůči třetím osobám o vynálezu (užitném vzoru).

2.3 Zaměstnanecký průmyslový vzor – design

Do této kategorie spadají řešení, ale nikoli technická, jak je tomu u vynálezu a užitného vzoru, nýbrž designerská.

Dle § 2 zákona č. 207/2000 Sb., o ochraně průmyslových vzorů (dále „ZoOPV“), se průmyslovým vzorem rozumí:

- vzhled výrobků nebo jeho části, spočívající zejména ve znacích linií, obrysů, barev, tvaru, struktury nebo materiálů výrobku samotného, nebo jeho zdobení,
- obal, úprava, grafický symbol a typografický znak, s výjimkou počítačových programů,
- složeným výrobkem výrobek, který se skládá z několika součástí, které mohou být vyměněny a které umožňují rozebrání a nové sestavení výrobku.

I u průmyslového vzoru lze určit podmínky, které vzor musí splňovat, aby na něj byla získána ochrana. Jedná se o novost a individuální povahu.

Průmyslový vzor je nový, jestliže nebyl zpřístupněn veřejnosti shodný průmyslový vzor před dnem podání přihlášky nebo před dnem vzniku práva přednosti.

Individuální povaha se posuzuje dle celkového dojmu. Ten se pro informovaného uživatele musí lišit od dojmu, který na něj vyvolává průmyslový vzor, který byl již zapsán do rejstříku nebo vystaven či užíván v obchodě (Koukal a kol., 2015).

Práva a povinnosti zaměstnance (původce)

Pokud zaměstnanec vytvoří zaměstnanecký průmyslový vzor, je povinen neprodleně, tzn. bez zbytečného odkladu (max. do jednoho týdne) písemně informovat svého zaměstnavatele. Pokud se včas zaměstnavatel nevyjádří (do tří měsíců od hlášení PV), práva na průmyslový vzor spadají zpět na původce – zaměstnance. A ten si může podat přihlášku sám a dosáhnout tak zápisu do rejstříku a tím chránit svůj průmyslový vzor (tamtéž).

Práva a povinnosti zaměstnavatele (zadavatele)

Po nahlášení průmyslového vzoru má zaměstnavatel možnost vyjádřit se v tří měsíční lhůtě, zda právo na průmyslový vzor uplatní či nikoliv. Pokud se rozhodne uplatnit právo a podat žádost o zápis, přechází na něho veškerá práva k průmyslovým vzorům, kromě práva na původcovství, které zůstává nedotčeno (tamtéž).

I přestože zaměstnanecký průmyslový vzor má podobnou právní úpravu se zaměstnaneckým autorským dílem, které je popsáno v kapitole 2.1, nalezneme zde pár rozdílů. Oboje vychází z toho, že dílo či vzor je vytvořen ke splnění pracovněprávních povinností, které vychází z pracovního poměru, rozdíl lze však spatřit například v přechodu práv. U průmyslového vzoru neboli designu, právo na vzor přechází plně na zadavatele, zatímco u autorského díla je přechod pouze v podobě práva na vykonání majetkových práv k danému dílu.

2.4 Zlepšovací návrhy

Zlepšovací návrhy (dále též „ZN“) jsou ukotveny taktéž v zákonu č. 527/1990 Sb. o vynálezech a zlepšovacích návrzích, a to v části čtvrté v § 72 - § 74.

ZN má písemný charakter a popisuje konkrétní nový návrh řešení na zlepšení stávajícího stavu. *„ZN jsou technická, výrobní nebo provozní zdokonalení, jakož i řešení problémů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a životního prostředí, s nimiž má zlepšovatel právo nakládat.“* (§ 72 ZVZN).

Práva a povinnosti zaměstnance (zlepšovatele)

Pokud se ZN týká oboru práce nebo činnosti zaměstnavatele, zaměstnancovou povinností je nabídnout zlepšovací návrh svému zaměstnavateli.

Zaměstnanec má právo nakládat se svým ZN, pokud s ním zaměstnavatel neuzavře smlouvu.

Práva a povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel zaměstnance, který vymyslel zlepšovací návrh, je povinen se k takovému návrhu vyjádřit ve dvouměsíční lhůtě od nabídky. A pokud chce příjmu zaměstnancův návrh na zlepšení, musí s ním uzavřít smlouvu o přijetí nabídky zlepšovacího návrhu a odměně za něj.

Může se stát, že práva ze zlepšovacích návrhů nevzniknou, pokud jim brání práva z patentu. Patent je v této pomyslné hierarchii výše nežli zlepšovací návrh.

V porovnání s vynálezem, užitným a průmyslovým vzorem se zlepšovací návrh neregistruje ani nezapisuje do rejstříku na příslušných úřadech.

2.5 Ostatní – ochranné známky, domény, know-how

V této podkapitole jsou krátce představeny oblasti práv, které se sice řadí mezi práva duševního vlastnictví, ale přímo nesouvisí s tvůrčí činností zaměstnance, respektive se zde vyskytuje méně vzájemných práv a povinností. Jedná se především o ochranné známky, domény a know-how.

Ochranné známky

Ochranou známkou se dle zákona č. 441/2003 Sb. (dále též „ZoOZ“) rozumí jakékoliv označení, zejména slova, včetně osobních jmen, barvy, kresby, písmena, číslice, tvar výrobku nebo jeho obal nebo zvuky.

Účelem OZ je odlišit výrobky nebo služby jedné osoby od výrobků nebo služeb jiné osoby. Aby bylo možno přesně a snadno určit předmět ochrany, je nutné ochranou známkou zapsat do rejstříku OZ. Po zápisu může vlastník výlučně užívat známku ve spojení s výrobky nebo službami pro které je chráněna, a to po dobu 10 let, za předpokladu zaplacení příslušných poplatků. Po 10 letech má vlastník možnost prodloužit dobu ochrany a dále využívat výlučné právo. Obnova se umožňuje opakovaně donekonečna, pokud však tomu nebrání důvody pro zamítnutí ochrany z § 4 a § 7 ZoOZ.

Domény

Dalším zvláštním nehmotným majetkovým právem jsou doménová jména. Ty nejsou sami o sobě chráněny právem duševního vlastnictví ani pro ně neexistuje žádná legislativní definice. Avšak název, který tvoří doménové jméno může být

chráněn autorským právem, právem k ochranné známce, zeměpisným názvem nebo se může skládat z příjmení, obchodního názvu nebo názvu společnosti. Právo na užívání daného doménového jména během stanového období umožňuje jeho registraci. Účelem doménového jména je identifikovat společnosti, odlišit se od konkurence, mít mezinárodní viditelnost své značky a tím rozšířit své portfolio zákazníků (ICOSA, 2022).

Know-how

Tento pojem označuje „*nepatentované poznatky výrobně-technické, organizační, obchodní, receptury aj., vyplývající ze zkušeností*“ (Boháček, 2009).

Čada (2017, str. 305) popsal know-how jako „*soubor technických informací, které jsou tajné, podstatné a vhodnou formou identifikovatelné.*“ Tato definice má sloužit pro účely výjimek v rámci hospodářské soutěže v oblasti uzavírání smluv.

OZ řadí know-how společně například s obchodním tajemstvím, obchodní značkou, doménovými jmény, nepatentovanými vynálezy do skupiny věcí bez hmotné podstaty. To jsou entity, které mají pro člověka majetkovou hodnotu a jsou užitečné (Petrov a kol., 2022).

V souvislosti s plněním pracovních úkolů dle zákoníku práce tyto výtvoření náleží zaměstnavateli a zaměstnanec nárok na odměnu nemá. Pokud se však bude jednat například o autorské dílo či průmyslový vzor v rámci výše zmíněných ostatních práv, lze hovořit o nároku odměny za jejich vytvoření.

3 Odměňování zaměstnanců za vytvoření duševní vlastnictví

Na rozdíl od druhé kapitoly, je tato již podrobněji zaměřena na odměňování zaměstnanců za vytvoření duševního vlastnictví.

Je třeba se na tuto problematiku podívat z více úhlů pohledu, nejenom že odměňování je silnou motivací zaměstnanců, je to také dobrý nástroj pro zaměstnavatele, kteří si jsou vědomi výhod práv duševního vlastnictví. Zaměstnavatelé i zaměstnanci mohou získat prospěch například z vynálezů, užitných vzorů, zlepšovacích návrhů, průmyslových vzorů aj.

Co se týká výše zmiňované motivace, Svačina a kol. (2020) uvádí, že odměňování v oblasti duševního vlastnictví je založeno na následujících motivačních teoriích:

- Teorie posílení: tato teorie říká, že odměňování za výkon (za vytvoření duševního vlastnictví) by mělo být motivující pro zvýšení výkonnosti zaměstnance, protože ví předem, jaké ohodnocení za výtvar dostane. Čím lepší výkon, tím vyšší odměna.
- Teorie očekávání: motivace bude vysoká, když zaměstnanci vědí, co musí udělat pro získání odměny s vědomím, že jsou schopni získat odměnu, která se minimálně vyrovná jejich vynaloženému úsilí. Odměna by tedy měla motivovat výkon, který je zásadní pro dosažení zvýšení platu. Opět platí čím vyšší úsilí, tím větší odměna.
- Teorie spravedlnosti: i v této teorii jsou klíčovými faktory výkon a odměna. Odměna by měla vést ke zlepšení výkonu, poněvadž zvýšení platu je považováno za spravedlivé vzhledem k dosaženému výkonu. I zde platí, čím více bude zaměstnanec přispívat k společnosti, tím větší bude zvýšení jeho platu.

Všechny tři teorie deklarují, že pokud zaměstnanec ví o možnosti odměn za vytvoření duševního vlastnictví, zvýší tím i úsilí a výkon k jeho vytvoření. Gagné (2014) však poukázala na možný problém v peněžním odměňování pro top manažery (management). Tito zaměstnanci obvykle mají nadprůměrné platy, a tudíž pro ně nemusí být výraznou motivací právě peněžní odměna. Nýbrž se může jednat například o uznání, úctu, zpětnou vazbu či nové příležitosti.

Ve většině případů práv duševního vlastnictví současná právní úprava ČR stanovuje nároky na odměnu, avšak v jaké výši je zpravidla upravováno v interních předpisech společností.

Z pracovního poměru patrně vyplívá, že zaměstnanci náleží mzda, plat nebo odměna za vykonanou práci. Jak právní úprava zohledňuje výtvořiny mysli, které vznikly v podniku při plnění pracovních úkolů, je popsáno v podkapitole 3.1. V následující podkapitole je pak speciální zaměření na odměňování v případě souběhu ochrany práv DV. A nakonec je vyobrazena srovnávací tabulka.

3.1 Právní úprava odměňování u jednotlivých typů zaměstnaneckých práv duševního vlastnictví a její vzájemné porovnání

Přiměřená odměna za vytvoření duševního vlastnictví je dlouhodobě diskutované téma. Ze znění zákonů je zřejmé, že původce/autor má právo na odměnu. Jak toto konkrétně stanovuje právní úprava u jednotlivých typů zaměstnaneckých práv duševního vlastnictví je postupně popsáno níže.

Odměna za vytvoření zaměstnaneckého autorského díla

Autor zaměstnaneckého díla má vůči zaměstnavateli nárok na přiměřenou dodatečnou odměnu za své dílo, jestliže se mzda nebo jiná odměna dostane do značného nepoměru k zisku z využití díla (§ 58 odst. 6 AZ).

Výjimku zde však představují počítačové programy, databáze a kartografická díla, na které se nevztahuje dodatečná odměna, pokud není sjednáno jinak (Chaloupková, Holý, 2017).

Odstavec 6 výše uvedeného paragrafu předpokládá, že autorova odměna za vytvoření zaměstnaneckého autorského díla je již zahrnuta v jeho mzdě za vykonanou práci. Přesto se zde může vyskytnout i tzv. dodatečná odměna, která musí být posouzena soudem dle objektivních kritérií. Nastává v případě, když je zaměstnancova vyplacená mzda ve zjevném nepoměru k zisku z využití práv k takovému dílu (např. příjmy z užití díla zaměstnavatelem, příjmy z licenčních smluv). V tomto momentu vzniká pohledávka vůči zaměstnavateli a její splatnost se dále řídí dle občanského zákoníku (Telec, Tůma, 2019).

Odměna za vytvoření podnikového vynálezu

Dle ustanovení § 9 odst. 4 ZVNZ má zaměstnanec, který je původce vynálezu, nárok na přiměřenou odměnu, pokud se zaměstnavatel rozhodl uplatnit právo na patent. Dále pak také na dodatečnou odměnu, je-li výnos z vynálezu ve značném nepoměru s vyplacenou odměnou.

Pro výši odměny jsou rozhodné následující čtyři aspekty:

- technický a hospodářský význam vynálezu,
- přínos dosažený jeho možným využitím nebo jiným uplatněním,
- materiální podíl zaměstnavatele na vytvoření vynálezu,
- rozsah pracovních úkolů původce (§ 9 ZVZN).

Chloupek a kol. (2017) uvádějí, že tento zákon stanovuje obecné principy, kterých se lze držet při stanovování odměny pro zaměstnance za vytvoření vynálezu. Co však zákon výslovně nestanovuje je způsob výplaty odměn a charakter odměny. I přesto, že v praxi je to vysoce nepravděpodobné, nelze vyloučit charakter plnění dodatečné odměny v nepeněžní podobě. Další věcí, která není v zákoně pevně stanovena je způsob plnění, zde přichází v úvahu fixní odměna i odměna stanovená nějakým procentním podílem ze základu vyplácená buď jednorázově anebo opakovaně.

V praxi, zejména větších podniků, je typické, aby výše uvedené záležitosti byly popsány v interních předpisech, které mají za cíl seznámit zaměstnance o právech a povinnostech, příslušných postupech při vytvoření duševního vlastnictví a odměnách za něj. Na skutečnost existence takovýchto vnitřních předpisů jsou různé názory. Například Horáček a kol. (2005) uvádí, že vnitřní normy vytváří jakýsi zvláštní veřejný příslib o tom, že pokud budou splněny podmínky, bude poskytnuta odměna v konkrétní výši, dle předem definovaného postupu. Dále je zde uvedeno, že vztahy upravované v interních podnikových předpisech jsou velmi okrajové a obecné z důvodu individuální povahy vynálezu a vedou k odlišné výši odměny. Zároveň autoři připouštějí, že není často snadné stanovit výši odměny ani v případě, když zaměstnavatel i zaměstnanec ochotně a plně respektují platnou právní úpravu. Obecná kritéria je mnohdy obtížné převést na konkrétní výši odměny, která by vyjadřovala přiměřenou odměnu za vynález. Pokud však nedojde k dohodě mezi

zaměstnancem a zaměstnavatelem či je-li zaměstnavatel v prodlení, je třeba se obrátit na soud³.

Vznik práva na přiměřenou odměnu za vytvoření vynálezu

Pokud zaměstnavatel uplatní právo na patent vůči původci, tj. prokazatelně informuje o této skutečnosti původce v určité zákonem stanovené lhůtě, původci tímto okamžikem vzniká právo na přiměřenou odměnu za vytvořený vynález. Pro vznik tohoto nároku není potřeba, aby zaměstnavatel vynález nechal patentovat, dokonce ho v budoucnu nemusí ani využít. Je tomu tak mimo jiné i proto, že tímto činem zaměstnavatel znemožní zaměstnanci právo na patent (Chloupek a kol., 2017).

Co se týká doby splatnosti odměny, tak tu také zákon o vynálezech a zlepšovacích návrzích patřičně neupravuje. Lze vyvodit, že odměna by měla být, a to bez zbytečného odkladu po uplatnění práva. Zde také záleží na způsobu vyplácení odměny, zdali je odměna vyplácena jednorázově anebo ve splátkách. Půjde-li o odměnu vyplácenou ve splátkách, každá část odměny bude mít jinou splatnost. Je možnost mít upravenou dobu splatnosti v interních předpisech či v dohodě stran, nicméně pokud tomu tak nebude, lze využít ustanovení § 1958 občanského zákoníku, které se týká času plnění (tamtéž).

Co je důležité ještě zmínit v této souvislosti je promlčení nároku na odměnu, to se řídí dle občanského zákoníku, který říká, že doba promlčení těchto práv je tři roky (§ 629 OZ).

Způsoby výpočtu odměny dle Čady (2014):

- **Princip licenční analogie** – zde je nutno poznamenat, že původce vynálezu není v postavení vlastníka a nemůže tudíž očekávat, že dostane plnou výši licenčních plateb. Výše licenčního poplatku nemůže u odměny za vynález odpovídat obvyklé výši licenčního poplatku, který je hrazen za užívání vynálezu nabyvatelem licence. Lze využít pouze jako mechanismus usnadňující výpočet přiměřené odměny. V praxi tento princip užívají zahraniční mateřské společnosti pro správný způsob stanovení odměny, a to na základě právních předpisů, které nemusí odpovídat české právní úpravě.

³ více ve čtvrté kapitole – viz rozsudky

- **Pevná částka** – vyplacení odměny v podobě fixní částky na základě interního předpisu. Výplata odměny může být za: uplatnění práva na patent, za udělení průmyslově-právní ochrany apod. Nicméně česká právní úprava neříká nic o pevných částkách odměny, neboť při stanovování výše odměny nemusí být vzaty všechny aspekty z § 9 ZVZN. Proto by na tuto částku mohlo být nahlíženo spíše jako na zálohu. Jistou částku odměny by bylo možné vyplatit za uplatnění práva na patent to ve smyslu zálohy na přiměřenou odměnu.

Stanovování pevné částky může probíhat dle koeficientů, ty jsou přiřazeny k základním čtyřem aspektům. *„U každého z těchto aspektů mohou být konkrétní okolnosti rozděleny například na pět stupňů a ke každému stupni je možno přiřadit odpovídající koeficient, kterým se následně pevně stanovená částka vynásobí“* (Čada, 2014, str. 111).

K výše uvedenému výroku nalezneme i konkrétní příklad koeficientů, faktorem je očekávání přínosu:

- Mimořádný = 1,5
- Velký = 1,3
- Průměrný = 1
- Malý = 0,8
- Nepatrný = 0,6

Takto stanovená odměna odpovídá právnímu předpisu a může být považována za konečné vypořádání práva na přiměřenou odměnu.

- **Stanovení možného přínosu** – obvykle se porovnává úspora, ke které může dojít v porovnání se současným technickým stavem. Vychází se z možného přínosu užití vynálezu. Je zde zapotřebí dostatečná opora v ekonomickém systému, aby se daly porovnat například náklady či jiné hodnověrné ekonomické veličiny.
- **Přínos na základě zisku** – obvykle nejde vycházet z reálných úspor ke stavu techniky, proto se uplatňuje posuzování zisku. Př. zisk za součást vynálezu, zisk za celý vynález, zisk z oboru podnikání, podíl zisku lze vypočítat na základě patentových nároků.

Svačina a kol. (2020) uvádějí, že v praxi, respektive ve většině vnitropodnikových směrnicích, je odměna za technické řešení prvotně stanovena jako uznávací pevná částka. V tomto kroku se příliš nezohledňují zákonná kritéria. Druhé stanovení tzv. dodatečné odměny nastává, když je již vyplacená odměna ve zjevném nepoměru s přínosem dosaženým pozdějším využitím vynálezu je tudíž přesnější, jelikož již zohledňuje údaje o přínosech pro zaměstnavatele.

Na téma přiměřenost výše odměny byl v letech 2017–2019 proveden kvalitativní výzkum Svačinou a kol. Výzkum probíhal na bázi rozhovoru a celkem bylo dotázáno 10 výrobních společností. Výsledky výzkumu naznačují, že každý z dotazovaných podniků si utváří svůj specifický přístup (vnitropodnikové směrnice), které jsou v souladu s právní úpravou. Využívá se metodiky: přímá i nepřímá vazba na přínos, fixní i procentní forma odměňování ve vztahu k přínosu i další různé druhy přínosů. Potvrdilo se, že odměna za vytvoření nového technického řešení je obvykle vyplácena minimálně ve dvou fázích, také to, že hlavním kritériem pro stanovení výše odměny je přínos či to, že úvodní odměny jsou relativně nízké. Zaměstnavatelé se snaží řídit riziko spojené s odměnami tím, že stanoví fixní maximální částky pro vynálezy nebo roční rozpočet pro všechny vynálezy (výplata pak probíhá z realizovaných přínosů). V některých společnostech se nevyplácí odměny v situaci, kdy je firma ve ztrátě či se čeká, až si zaměstnanec řekne sám o odměnu.

Odměna za vytvoření zaměstnaneckého užitého vzoru

Zákon č. 478/1992 Sb. o užitných vzorech přímo neupravuje zaměstnanecký užitiný vzor a nenajdeme zde ani ustanovení, které by jakýmkoliv způsobem zaručovalo odměnu zaměstnanci za jeho vytvoření. Nicméně výše uvedená pravidla týkající se podnikového vynálezu lze použít dle § 21 odst. 2 ZUV i na užitiný vzor⁴. Lze předpokládat zohlednění stejných kritérií, především pak zohlednění technického a hospodářského významu. Zároveň i nižší přiměřenou odměnu, a to díky nižšímu technickému přínosu a dalším rozdílům, které jsou popsány v podkapitole 2.2.

Odměna zaměstnanecký průmyslový vzor – design

Dle § 13 odst. 4 zákona o ochraně průmyslových vzorů, má původce nárok na přiměřenou odměnu za vytvoření zaměstnaneckého průmyslového vzoru, uplatnil-li na něj zaměstnavatel nárok. S ohledem na příliš obecná kritéria stanovená

⁴ viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 2. 2011, sp. zn. 30 Cdo 1446/2009 v podkapitole 4.4.

zákonem je výše odměny relevantní, proto většina podniků má své vlastní interní předpisy, které toto upravují a zaměstnanci by s nimi měli být seznámeni. Na výši odměny má vliv přínos dosažený užíváním vzoru (zisk z něho). Odměna má dvojitý charakter, jedná se o odměnu za původcovství, respektive za uplatnění práva na průmyslový vzor a odměnu dodatečnou, která je vyplácena až s určitým časovým odstupem se zohledněním zisků z užívání. Pro vyplacení druhé odměny musí být skutečně zjevný nepoměr mezi vyplacenou první odměnou za uplatnění a přínosem dosaženým pozdějším užíváním (Koukal a kol. 2015).

Odměna za zlepšovací návrh

Když zaměstnanec vymyslí zlepšovací návrh, který je součástí oboru zaměstnavatele, je povinen o této skutečnosti informovat svého zaměstnavatele. Ten ve dvouměsíční lhůtě posoudí, zda návrh přijme a uzavře smlouvu o přijetí nabídky zlepšovacího návrhu a odměně za něj (§ 73 ZVZN).

U zlepšovacích návrhů je sice volnější, ale velice podobný režim odměňování jako tomu je u odměn za vynález. I v případě zlepšovacích návrhů nejčastěji upravují nárok a výši odměn interní předpisy ve společnostech. Výše ani způsob stanovení odměny za vytvoření zlepšovacího návrhu není definován přímo v příslušných paragrafech, které se týkají zlepšovacích návrhů v zákonu č. 527/1990 Sb., lze ale použít rozhodující kritéria z § 9 citovaného zákona, která rovněž platí pro vynálezy. Jedná se o následující kritéria:

- technický a hospodářský význam zlepšovacího návrhu, s kterým souvisí prokazatelný ekonomický přínos. V některých případech z praxe se hodnotí např: přínosy z výroby, úspory ve výrobě, zefektivnění provozu apod.,
- materiální a finanční podíl zaměstnavatele na vytvoření návrhu,
- rozsah pracovních úkolů zaměstnance,
- podíl nového řešení na zlepšení výrobků, zařízení, výrobní linky, procesu apod. (Chloupek a kol., 2017).

3.2 Odměňování v případě souběhu ochrany

Podkapitola popisuje, jaké možné souběhy ochrany existují a vysvětluje vzájemné vztahy mezi právy, a to se zvláštním zaměřením na odměňování při takovýchto situacích.

Souběh ochrany může nastat v případě, kdy lidský tvůrčí výtvar splňuje definiční znaky a podmínky ze dvou zákonů zároveň. Nejčastěji se jedná o splnění definičních znaků ze zákona autorského a z některého zákona k průmyslovým právům. Ostatně dle § 105 autorského zákona se ochrana autorských děl nevylučuje s ochranou, která je stanovena zvláštními právními předpisy.

K souběhu ochrany může dojít například u děl užitého umění a průmyslových vzorů či u vědeckých děl a obchodního tajemství. Dále se lze také setkat se střetem ochrany autorskoprávní a známkoprávní čili např. umělecké dílo a ochranná známka. I přesto, že oboje je v jiném právním režimu, při užití takového výtvaru je třeba vzájemně zohlednit oba statky a jejich právní úpravu (Telec, Tůma, 2019).

ÚPV (2020) také uvádí, že k souběhu ochrany může nejčastěji docházet u obrazových ochranných známek a autorskoprávní ochrany, a to v případě, pokud je v důsledku tvůrčí činnosti autora vytvořeno jedinečné dílo, které splňuje podmínky jak autorskoprávní ochrany, tak zároveň podmínky dle zákona o ochraně OZ. Zpravidla se jedná o označení, které je vyjádřeno v objektivně vnímatelné podobě a je způsobilé odlišit výrobky nebo služby jedné osoby od výrobků a služeb osoby druhé.

Další souběh může být v podobě autorského práva a práva k průmyslovým vzorům, zde tedy daný výtvar musí splňovat podmínky jak z autorského zákona, tak zároveň ze zákona o ochraně průmyslových vzorů, aby mohl být souběžně chráněn obojím.

Posledním příkladem je souběh známkového práva s právem průmyslových vzorů, kde rovněž platí zmiňovaná podmínka.

Vyskytuje se i tzv. neformální cesta ochrany, kde u nového technického řešení můžeme zajistit ochranu pomocí obchodního tajemství, které tvoří konkurenčně významné, ocenitelné a běžně nedostupné skutečnosti, které souvisejí se závodem, což nepochybně mohou být výsledky tvůrčí činnosti zaměstnance. A je ve vlastnickově zájmu odpovídajícím způsobem tyto výsledky ochránit utajením. To se stává mimo jiné v případě, kdy u technického řešení není předpokládáno, že se bude chránit průmyslově-právní ochranou (ÚPV, 2020).

Odměňování v případě souběhu ochrany

Zákonem není stanoveno, že by se vylučovala dvojitá výplata odměn na tu samou věc, avšak z logiky věci vyplývá, že pro zaměstnavatele by tato skutečnost

postrádala smysl a nebylo by to pro ně ekonomicky přínosné. Třebaže každá právní úprava průmyslových a autorských práv specifikuje nárok na odměnu za vytvoření duševního vlastnictví v pracovním poměru, blíže nspecifikuje, jak nahlížet na případný souběh ochrany a jeho odměňování. Rozhodnutí o dvojí odměně na jeden výtvar ponechává zákonodárce na konkrétních společnostech a jejich interních předpisech. Tedy zda zaměstnavatel vyplatí dvojí odměnu, za vytvoření ochranné známky a zároveň autorského díla či za průmyslový vzor a zároveň autorského díla anebo za ochranu známku a zároveň za průmyslový vzor, je čistě v jeho režii.

3.3 Srovnávací tabulka

V předchozích podkapitolách je popsáno odměňování za vytvoření duševního vlastnictví, tato poslední podkapitola má za cíl shrnout nejdůležitější poznatky k odměňování v jedné tabulce.

Tab. 3 Srovnávací tabulka práv duševního vlastnictví se zaměřením na odměny

	Zaměstnanecké autorské dílo	Vynález	Design (PV)	Zlepšovací návrh
Přechod práv	Vytvořením. Přechází pouze práva majetková, osobnostní zůstávají autorovi.	Uplatnění práva, smlouvou. Přechází všechna majetková práva, práva na původcovství zůstávají původci.	Uplatnění práva, smlouvou. Právo přechází na zadavatele, avšak právo na původcovství zůstává původci.	Uplatnění práva, smlouvou.
Odměna	Ne. Odměna je již zahrnuta ve mzdě. Ledaže by se tato odměna dostala do zjevného nepoměru k zisku z užití díla.	Ano. Vzniká v okamžiku uplatnění práva.	Ano, na výši má vliv přínos (zisk z užití) – za původcovství.	Ano. Vzniká v okamžiku uplatnění práva.

	Zaměstnanecké autorské dílo	Vynález	Design (PV)	Zlepšovací návrh
Způsob stanovení	-	Vnitřní předpisy – koeficienty. Zákon upravuje 4 hlavní kritéria: <ul style="list-style-type: none"> • technický a hospodářský význam • přínos možným užitím • materiální podíl zaměstnavatele • rozsah pracovního úkolu původce. 	Vnitřní předpisy. Zohledňují se: <ul style="list-style-type: none"> • přínosy z užívání • materiální podíl zadavatele • rozsah zadání původci. 	Zákon neupravuje. Vnitřní předpisy, přínosy. Obvykle se používá podobná metodika jako u vynálezu viz 4 zákonná kritéria.
Dodatečná odměna	Ano, pokud nastane zjevný nepoměr k zisku z využití práv k dílu.	Ano. Pokud jsou zisky z užití ve značném nepoměru.	Ano. Podmínkou je však zjevný nepoměr prvně vyplacené výplaty se ziskem z užití.	Ne. (výjimky)

Zdroj: Vlastní zpracování

Vzhledem k tomu, že u užitného vzoru lze dle § 21 odst. 2 ZUV použít stejnou metodiku pro odměňování jako tomu je u vynálezu, je užitný vzor z v tabulce cíleně vynechán.

Tabulka č. 3 popisuje čtyři hlavní srovnávací prvky, kterými jsou: přechod práv duševního vlastnictví, odměna za vytvoření, způsob stanovování takovéto odměny a rovněž to, zda zaměstnanci náleží dodatečná odměna a jaké jsou její podmínky.

U průmyslových práv jako jsou: vynález, užitný vzor, průmyslový vzor a zlepšovací návrh přechod práv nastává, když zaměstnavatel uplatní nárok. To je okamžik, kdy zaměstnavatel vyrozumí zaměstnance o převzetí výtvaru obvykle se uzavírá smlouva. Nutno podotknout, že přechází pouze majetková práva k danému výtvaru, u průmyslových práv zůstává právo na původcovství nedotčeno. U zaměstnaneckého autorského díla, které spadá do práv autorských nastává trochu odlišný režim, kde zaměstnavatel má nárok na majetková práva k užití ihned po vytvoření, pokud autor toto dílo vytvořil ke splnění pracovních povinností.

I u odměn za vytvoření DV, by se dalo použít rozdělení na autorská práva a práva průmyslová. Dle znění zákonů má zaměstnanec, pokud se zaměstnavatel rozhodne uplatnit právo na daný výtvar, vždy nárok na odměnu. To platí především u vynálezu, užitého vzoru, průmyslového vzoru a zlepšovacího návrhu. Může se jednat o odměny, které mohou být vypláceny jako přijímací fixní částky ihned po uplatnění práva a následně o odměny, které jsou počítány z přínosů, a to především se zohledněním na technický a hospodářský význam daného výtvaru. Zde lze spatřit další rozdíl, a to konkrétně u vynálezu a průmyslového vzoru. Ve způsobu stanovení odměn vynález zohledňuje možný přínos z něho, kdežto průmyslový vzor zohledňuje již skutečný dosažený přínos z užívání. Kde také musí být prokazatelný přínos z užití jsou zlepšovací návrhy. Při způsobu stanovení se vždy zohledňují zákonná kritéria, nicméně obvykle se odměňování řídí dle vnitropodnikových již konkrétnějších předpisů, které jsou v souladu se zmiňovanými zákonnými kritérii.

Dodatečná odměna náleží všem původcům/autorům, pokud se jejich již vyplacená odměna dostane do značného nepoměru se zisky z užití. Rozdíl lze pozorovat u autorského díla, kde dodatečná odměna je první odměnou, kterou autor dostane, jelikož se předpokládá, že odměna za vytvoření je již zahrnuta ve mzdě nebo v jiné odměně za vykonanou práci autora jako zaměstnance. Dodatečná odměna u ZN má své výjimky, přestože paragrafy týkající se ZN výslovně neříkají, že by zlepšovatelům náležela dodatečná přiměřená odměna jako tomu je u jiných průmyslových práv, pro výši odměn lze použítí rozhodující kritéria jako u vynálezu.

A pokud ZN má vyčíslitelné přínosy, které se stanovují dle skutečně dosažených úspor, vzniká i zde nárok na dodatečnou odměnu pro zlepšovatele.

Dalším porovnávacím prvkem je mlčenlivost, tu právní úprava upravuje výslovně pouze u podnikového vynálezu (§ 9 ZVZN) a zaměstnaneckého průmyslového vzoru (§ 3 ZPV). U ostatních práv to sice výslovně nenalezneme v jednotlivých zákonech k právům duševního vlastnictví, ale lze využít zákoník práce. Obecně je to dle § 303 odst. 2 písm. b) – zaměstnanci jsou povinni zachovat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděli při výkonu zaměstnání.

4 Nejčastější problémy a návrhy jejich řešení na příkladech vyplývajících z rozhodovací praxe soudů

Tato kapitola je zaměřená na nejčastější problémy s odměňováním za vytvoření duševního vlastnictví v pracovním poměru a popisuje, jak na tuto záležitost nahlízejí soudy a průmyslové podniky. Konkrétně přibližuje nalezené judikáty s touto problematikou, které mají sloužit jako návrh na řešení problémů s odměňováním za vytvoření duševního vlastnictví. Níže jsou postupně představeny rozhodnutí soudů, které se jakkoliv dotýkají duševního vlastnictví a mnohdy tyto soudní spory vyplývají z neochoty zaměstnavatelů platit přiměřenou odměnu zaměstnancům, neznalosti či nezájmu o získání patentu od Úřadu průmyslového vlastnictví.

4.1 Spor o odměně za využití vynálezu a průmyslového vzoru

První případ, který se týká odměny za využití vynálezu a průmyslového vzoru je ze společnosti I. a.s. V této společnosti pracovali čtyři zaměstnanci, kteří se společně podíleli na vytvoření vynálezu a dva z nich i současně na průmyslovém vzoru. Jednalo se o foliovou roušku zvláště pro resuscitační zásah dýchání z úst do úst.

Tento případ začal v roce 1999 u Krajského soudu v Brně, kde se žalobci a) J.D., b) T.V., c) B.P., d) H.N. domáhali prisouzení odměny v souvislosti s využitím vynálezu, respektive průmyslového vzoru žalovanou. Soud vydal rozsudek, jímž uložil žalované zaplatit původcům vynálezu (žalobcům) následující částky:

- prvnímu 30 494,75 Kč,
- druhému 18 299,25 Kč,
- třetímu 18 299,25 Kč,
- čtvrté (dědička po zemřelém žalobci) 12 195,50 Kč.

Avšak toto rozhodnutí prvního stupně bylo zrušeno usnesením Vrchního soudu v Olomouci v roce 2000 a věc byla vrácena k dalšímu řízení a provedení příslušného dokazování.

Krajský soud v Brně opětovně rozhodl rozsudkem z roku 2003 (č.j. 23 C 38/94-209) několika výroky. Soud uložil žalované nové částky, které je povinna zaplatit žalobcům. Pokud totiž žalovaná společnost neoprávněně zasáhla do práv původců, tím, že využívala vynález a průmyslový vzor bez toho, aniž by s původci uzavřela

smlouvu a přiměřeně je odměnila, vznikla dle ZVZN původcům škoda, která musí být nahrazena. Původci by měli dostat takovou částku, které by dosáhli, kdyby žalovaná společnost postupovala dle zákona. Soud proto stanovil následující odměny:

- prvnímu za vynález 199 557 Kč, za průmyslový vzor 133 038 Kč,
- druhému za vynález 199 557 Kč,
- třetímu za vynález 199 557 Kč,
- čtvrté (pozůstalé dědičce) za průmyslový vzor 133 018 Kč.

Vrchní soud v Olomouci rozsudkem ze dne 22.6.2005 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně v několika výrocích a upravil výroky o náhradě nákladů řízení.

V tomto případě byla skutečnost, která ovlivnila řízení o přihlášce dotčeného vynálezu, jelikož v důsledku nezaplacení správního poplatku žalovanou společností bylo řízení o přihlášce zastaveno Úřadem průmyslového vlastnictví. Proces získání ochrany k průmyslovým právům je popsán v kapitole 2.2., proto zde nebude dlouze popisován. Žalovaná podala přihlášku k vynálezu (PV 255-91) i nechala registrovat průmyslový vzor, přihláška vynálezu splňovala veškeré podmínky (především patentovatelnost a novost). Úřad též vydal osvědčení o zápisu průmyslového vzoru do rejstříku (č.p. V-24075/91). Žalovaná uvedla sebe jako majitele a také všechny čtyři zaměstnance jako původce vynálezu a u průmyslového vzoru uvedla dva z nich. Společnost I. a.s. dále pak užívala práva jak z vynálezu, tak z průmyslového vzoru. Celkové tržby z prodeje výrobků, ke kterým se vynález a průmyslový vzor vztahoval, dosáhly výše 27 884 666 Kč.

Při posuzování adekvátní výše odměny za vynález a průmyslový vzor soud vycházel především z revizních znaleckých posudků, které vycházely z metody licenční analogie, která je též popsána v kapitole 3.1. Obsahem znaleckého posudku bylo porovnání kolik by stála licenční práva v případě, že by byla uzavřena řádná licenční smlouva. Za přiměřenou odměnu považoval výši 4 % z dosažených tržeb žalovanou (3 % u vynálezu a 1 % u PV). Což po odečtení nákladů nutných k zavedení produktu do výroby činí:

- u vynálezu 789 230 Kč,
- u průmyslového vzoru 266 077 Kč.

Proti tomuto rozsudku opět podala žalovaná dovolání k Nejvyššímu soudu České republiky v zákonné lhůtě. Dovolací důvody nebyly naplněny. Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací dovolání jako nepřipustné odmítl, přičemž rozhodoval, aniž by nařídil jednání (usnesení Nejvyššího soudu ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 30 Cdo 5288/2008).

4.2 Spor o odměně původce vynálezu patentu

Dalším příkladem, tentokrát z průmyslové společnosti je případ pana Ing. T.L., který žaloval společnosti ŠA a.s. o odměně původce vynálezu patentu. Žalobce byl původcem vynálezu nesoucí název „Plastový kryt nárazníku automobilu“, který byl rovněž zapsán u Úřadu průmyslového vlastnictví a v roce 2000 na něho byl udělen patent (PV 1996-2351). Žalobce vytvořil řešení při plnění úkolů z pracovního poměru a od žalovaného obdržel odměnu ve dvou splátkách. První odměnu dostal jako příjmací (fixní, zálohovou) ve výši 2 000 Kč při uplatnění práva zaměstnavatelem, respektive při uzavření smlouvy o využití. Druhá odměna byla stanovena ve výši 10 800 Kč jako doplatek odměny, tu žalobce přijal, avšak její výši dopisem odmítl. Žalobce se později u Krajského soudu v Praze domáhal o doplacení přiměřené odměny, kterou stanovil na 8 000 000 Kč. Žalobce při svém výpočtu vycházel z materiálových úspor na jeden výrobek a při celkové produkci 1,1 miliónu vypočetl částku 809 327 000 Kč. Z této částky poté dle vnitropodnikové směrnice za použití odpovídajících koeficientů vypočetl odměnu 12 928 000 Kč, z které však požadoval jen 8 000 000 Kč. Nicméně tento výpočet neměl vypovídající hodnotu. Žalobce se opíral o ustanovení § 9 odst. 4 zákona č. 527/1990 Sb., které je rozebíráno v kapitole 3.1. Dle žalobce byl zjevný nepoměr vyplacené odměny s přínosem dosahovaným využitím vynálezu, a proto má nárok na dodatečné vypořádání. Zákon stanoví určité okolnosti pro stanovení odměny, co však nestanoví je způsob určení výše odměny původce vynálezu a ani nepodmiňuje vznik tohoto práva rozhodnutím o udělení patentu na vynález. Způsob stanovení výše odměny je tak otázkou smluvní volnosti. V tomto případě lze považovat za smluvní podklad smlouvu o využití a odměně za vynález a také příslušnou vnitropodnikovou směrnici, ve které je stanovena metodika odměňování vycházející buď ze zlepšení technické úrovně řešení nebo zohledňuje přínos vynálezu. Žalovaný stanovil výši odměny v souladu právě s touto interní směrnicí. Navíc v rámci dokazování nadto soud posuzoval i jiná patentovaná řešení využívaná

žalovaným a zjistil, že v těchto případech byly odměny přiznávány v řádu 5 000 – 30 000 Kč, přičemž na některá řešení byly uděleny i licence, což se však netýkalo řešení žalobce. Soud uznal, že výpočet úspor a tím i odměna žalobce neodpovídá a dospěl k závěru, že požadavek na zaplacení odměny ve výši 8 000 000 Kč je nedůvodný, a navíc nereálně nadhodnocený (rozsudek Krajského soudu ze dne 6.8.2010, č.j. 46 Cm 68/2002-342).

Žalobce se však odvolal k Vrchnímu soudu v Praze. Ten potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a pozměnil jen povinnost zaplatit žalovanému náhradu nákladů řízení. Zamítl tedy žalobu o uložení povinnosti žalovanému doplatit žalobci 8 000 000 Kč. Soud měl k dispozici mimo jiné znalecký posudek, který stanovil, že žalobcův vynález sice jednoznačně vedl ke zlepšení technické úrovně, nikoli však k vyššímu přínosu pro žalovaného. I přestože odvolací soud přezkoumal rozsudek soudu prvního stupně i řízení, které jeho vydání předcházelo, dospěl k závěru, že odvolání není důvodné (rozsudek Vrchního soudu ze dne 26.9.2011, č.j. 3 Cmo 80/2011-419).

Ačkoli byla rozhodnutí soudu prvního i druhého stupně pro pana Ing. T.L. neúspěšná, rozhodl se dovolat ve stanovené lhůtě na Nejvyšší soud České republiky. Ten ale dovolání odmítl, jelikož mu nepřísluší se tímto zabývat (usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 2013, sp. zn. 23 Cdo 2341/2012).

4.3 Spor o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru

Tento případ se dotýká, jak nových technických řešení, povinnosti mlčenlivosti, údajného hrubého porušení pracovní kázně, tak i postupu, kterého se dle zákonných požadavků při tvorbě duševního vlastnictví musí zaměstnanec v pracovním poměru držet a který je taktéž popsán v kapitole 2.2.

Žalobce Ing. V.T. byl v pracovním poměru u žalované L.V., která mu však dopisem ze dne 17.5.2006 sdělila, že s ním okamžitě ruší pracovní poměr. Jako důvod uvedla zvláště hrubé porušení pracovní kázně, které spatřovala v tom, že:

- 1) žalobce dne 1.5.2006 nabídl jiné společnosti patent, čímž se dopustil nekalosoutěžního jednání a porušil obchodní tajemství, jež mu bylo svěřeno v rámci výkonu jeho funkce,

- 2) sám, bez vědomí žalované předal svým jménem přihlášku patentu (současně existuje i podezření, že je u ÚPV vyřizována další přihláška k udělení patentu),
- 3) úmyslně porušil manažerskou smlouvu ze dne 27.12.2002, protože v době trvání pracovního poměru sdělil třetí osobě obchodní tajemství a také použil tyto údaje ve svůj prospěch,
- 4) nezachoval mlčenlivost,
- 5) vykonával činnost související s podnikatelskou činností zaměstnavatele,
- 6) po dobu trvání pracovního poměru provozoval činnost ve stejném nebo podobném oboru, v němž podniká zaměstnavatel,
- 7) snažil se pro sebe získat neoprávněnou výhodu a prospěch na úkor zaměstnavatele.

Žalobce požadoval, aby rozhodnutí o okamžitém zrušení pracovního poměru provedené žalovanou bylo určeno za neplatné. Žalobce totiž nad rámec svých pracovních úkolů vymyslel technická řešení, která žalované písemně nabídl, ta se však vyjádřila že o ně zájem nemá. Na základě tohoto vyjádření si žalobce sám podal přihlášky u ÚPV, které byly úspěšně přijaty.

Okresní soud v Sokolově rozhodl, že okamžité zrušení pracovního poměru žalobce se zrušuje. Soud uznal, že body 3) až 7) jsou natolik neurčité a bez časových souvislostí, že se jimi nezabýval a pokračoval pouze skutky uvedenými v bodě 1) a 2). Také dospěl k závěru, že žalobce postupoval v souladu s ustanovením § 9 zákona č. 527/1990 Sb. (splnil nabídkovou povinnost) a nedopustil se tedy porušení pracovní kázně, když technická řešení přihlásil na ÚPV k patentování. Jako vlastník těchto práv si s nimi může nakládat dle svého uvážení, např. může nabídnout k využití i jiné firmě.

Žalovaná podala odvolání ke Krajskému soudu v Plzni. Ten se ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně. Navíc ještě uvedl, že nabídl-li žalobce využití patentů, nevyzradil jakékoliv obchodní tajemství žalovaného, nedopustil se ani žádného porušení pracovní kázně. Nebylo prokázáno, že by se žalobce tímto jednáním na úkor žalované neoprávněně obohatil. Tvrzení 3) o porušení manažerské smlouvy je

taktéž vyvráceno, soud porovnal činnosti z obchodního rejstříku a z živnostenského listu žalobce (který byl navíc vydán ještě před uzavřením manažerské smlouvy).

Žalovaná se dovolala na Nejvyšší soud České republiky a navrhla, aby dovolací soud rozsudky obou stupňů zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Vzhledem k tomu, že soudy obou stupňů této žalobě shodně vyhověly a práva a povinnosti stanovené účastníkům rozhodnutími obou soudů jsou totožná, nemůže se jednat o případ, kdy bylo rozhodnutím odvolacího soudu změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé. Protože dovolání proti rozsudku Krajského soudu v Plzni není přípustné, Nejvyšší soud ČR odmítl, aniž by se mohl věcí dále zabývat (usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18.9.2009, sp. zn. 21 Cdo 2852/2008).

4.4 Spor o zaplacení 164 566 Kč s příslušenstvím – výmaz užitého vzoru z rejstříku a tím vznik bezdůvodného obohacení zaměstnance

Tento případ se týká bezdůvodného obohacení zaměstnance na úkor svého zaměstnavatele a nadto je specifický tím, že soudy různých instancí se na věc dívaly odlišně. Příklad pojednává o navrácení částky 164 566 Kč, kterou si žádá žalobkyně (obchodní společnost Unex. a.s.) od žalovaného Ing. J.M, CSc. Zaměstnanec pracoval na pozici technik – projektant ve zmiňované obchodní firmě v období od 2001–2003. Žalovaný předložil konstrukční řešení žalobkyni a toto řešení bylo také zapsáno Úřadem průmyslového vlastnictví do rejstříku užitéch vzorů. V následujícím roce byla uzavřena smlouva mezi žalobkyní a žalobcem o přijetí nabídky užitého vzoru a odměně za něj. Odměna byla stanovena jednorázově ve výši 150 000 Kč a dále pak ve výši 2 % z dohodnutého licenčního poplatku z případných smluv. Jednorázová odměna byla vyplacena ihned v následujícím výplatním termínu a zaměstnavatel z ní odvedl daň ve výši 14 566 Kč.

V roce 2007 ale ÚPV vydal (na návrh jiné společnosti) rozhodnutí o výmazu předmětného užitého vzoru z rejstříku s odůvodněním, že technické řešení není nové. A tak žalobkyně vyzvala žalovaného k vrácení částky 164 556 Kč (150 000 Kč + 14 566 Kč), jelikož v tom spatřovala bezdůvodné obohacení. Okresní soud v Olomouci, jakožto soud prvního stupně dospěl k závěru, že na nárok žalobkyně je potřeba vztáhnout pracovněprávní předpisy, jelikož odměna byla vyplacena na základě smlouvy uzavřené v době, kdy byl žalovaný zaměstnancem a předmětem

byl užitný vzor, který vznikl při plnění pracovních povinností. Soud uznal, že výmazem užitého vzoru z rejstříku došlo ke vzniku bezdůvodného obohacení, rovněž i daň byla předmětem bezdůvodného obohacení. Soud přihlédl námitce žalovaného o promlčení ve smyslu ZP (třiletá lhůta), podle které byl nárok na vrácení odměny promlčen.

Žalobkyně se odvolala ke Krajskému soudu v Ostravě, kde s domáháním vrátit zaplacenou odměnu uspěla. Právní důvod, pro který byla žalovanému vyplacena odměna ve výši 150 000 Kč, odpadl. Tento soud dále rozhodl, že právo na užitný vzor nemůže být považováno za pracovněprávní vztah (postrádá věcný poměr k výkonu závislé práce). Právní vztahy, které vznikají z výsledků duševní tvořivé činnosti upravují zvláštní zákony a když nemají vlastní speciální úpravu, použije se subsidiárně OZ. Tento případ se týkal užitého vzoru, na který lze ve spojení s § 21 odst. 2 ZUV použít § 9 a § 10 ZVZN. Dle názoru krajského soudu se jedná o vztah občanskoprávní, takže promlčecí lhůta by v tomto případě byla dva roky ode dne, kdy se oprávněný dozví, že došlo k bezdůvodnému obohacení, a tedy námitka o promlčení částky 150 000 Kč není důvodná. K částce 14 566 Kč (daň) se oba soudy vyjádřili tak, že žalovaný platit nemusí.

Tentokrát se rozsudek nelíbil žalovanému, a proto se dovolal k Nejvyššímu soudu České republiky. Nesouhlasil především s posouzením promlčecí lhůty dle OZ, nýbrž požadoval, aby bylo souzeno dle ZP (§ 331). Zpochybnil i platnost uzavřené smlouvy mezi ním a zaměstnavatelem, když užitný vzor nevznikl, nemohl být předmětem smlouvy. Také upozornil na dobrou víru. Zaměstnanec Ing. J.M., Csc., navrhuje, aby dovolací soud zrušil rozsudek krajského soudu a věc postoupil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Soud dospěl k závěru, že dovolání je důvodné, i když z jiných důvodů, než dovolatel namítá. Rozhodnutí trpí vadou, a proto Nejvyšší soud zrušil rozhodnutí jak Krajského soudu v Ostravě, tak Okresního soudu v Olomouci a předal zpět k novému řešení krajskému soudu jakožto příslušnému soudu prvního stupně (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 2. 2011, sp. zn. 30 Cdo 1446/2009).

4.5 Medializované spory

Některé soudní spory týkající se vynálezů byly natolik zajímavé, že přitáhly i pozornost médií, což je poměrně výjimečné.

4.5.1 Český vynálezce VS Goodyear Tire & Rubber Co.

Prvním případem, který stojí za zmínku je případ pana Františka Hrabala a společnosti Coda Development s.r.o. se sídlem v České republice. Ten hájil svá práva ve Spojených státech amerických, konkrétně v Ohiu. Společnost, ve které je český vynálezce jednatelem, žalovala americkou společnost Goodyear Tire & Rubber Co. za to, že vynálezci ukradla jeho nápady a zpronevěřila obchodní tajemství jeho společnosti. Žalobce uvedl, že se v roce 2009 setkal s inženýrem společnosti Goodyear panem Robertem Benediktem a jednal s ním o možnostech partnerství a uvedení nápadů do výroby. Nápady, respektive žalobcovy vynálezy se týkaly samonafukovacích pneumatik, které sám vyvíjel a stále zdokonaloval od roku 2001. Americká společnost sice podepsala dohodu o mlčenlivosti, která uváděla, že zaměstnanci mohou použít to, co viděli, avšak pouze za předpokladu uzavření partnerství s českou společností, a to se nakonec nestalo. I přesto tehdejší inženýr vzal to, co se naučil ze schůzek s žalobcem a začal svou vlastní práci s vidinou vysokých zisků, dokonce firma Goodyear nechala patentovat Hrabalovy nápady v letech 2011 a 2012. Teprve v roce 2022 vzešel rozsudek, který byl ve prospěch žalobce. Devět porotců zjistilo, že americká společnost Goodyear jednala zlomyslně a zpronevěřila pět obchodních tajemství českého vynálezce Františka Hrabala a jeho společnosti Coda Development s.r.o. Federální porota také rozhodla o represivním odškodnění ve výši 61,2 milionů dolarů a o náhradě škody 2,8 milionů dolarů. Žalobce tedy vyhrál soudní spor se společností Goodyear, která mu musí zaplatit v přepočtu 1,6 miliardy Kč (Law360, 2022).

4.5.2 Místo milionů vyhazov, spor o vynálezy na vylepšený cement

Dalším případem, který si vyžádal přízeň médií je spor o odměně za podnikový vynález. Dva zaměstnanci vytvořili vynález týkající se recyklovatelného odpadu pro výrobu cementu ve společnosti ELMOS TRADING s.r.o. A protože oba vynálezci byli v pracovním poměru, nabídli písemně své vynálezy zaměstnavateli, který je taktéž písemně přijmul a nabídl jim za ně 25 000 000 Kč pro každého z autorů. Dosud se vše odehrálo dle zákona. Avšak v době splatnosti odměny majitel prodal svou firmu a zaměstnancům odmítl vyplatit jejich odměnu. Nový majitel nejenom že také odmítl vyplatit odměnu za vytvořené vynálezy, ale rovnou se rozhodl, že dá zaměstnancům výpověď. Karel Ling, jeden z vynálezců, se zabýval tématem výroby cementu asi 20 let a během té doby již získal dva patenty od Úřadu průmyslového

vlastnictví (PV 2002-2504 a PV 2002-2505) o které měly vážný zájem společnosti věnující se výrobě cementu. Ling pracoval společně s druhým vynálezcem, kolegyní Renatou Sztankovou, dále na vylepšování výroby cementu. V roce 2008 vytvořili společně dva vynálezy, které nesly název „Fluidní popílek jako složka cementu“ a „Český cement“, které ale nebyly patentovány. V uzavřené smlouvě mezi vynálezci a společností bylo několik podmínek výplaty, příkladem je právě podmínka skončení pracovního poměru, ze které vyplývá, že odměna by měla být vyplacena ke dni skončení pracovního poměru zaměstnance. Dle právníka vynálezců tato podmínka sama o sobě postačuje dle uzavřených smluvních dokumentů k tomu, aby odměny byly vyplaceny a z toho odvozuje, že nárok vznikl, protože zaměstnanci obdrželi výpovědi od společnosti. Právník poslal Luboši Marečkovi, který propustil zaměstnance oficiální výzvu ohledně vyplacení odměn za vynálezy ovšem ta zůstala bez odezvy. Proto právník zvažoval podání návrhu na zahájení insolvenčního řízení a prohlášení úpadku společnosti ELMOS TRADING s.r.o., aby vymohl alespoň část peněz, kterou jeho klienti, propuštění zaměstnanci, žádají. Právní zástupce společnosti se snažil hájit tím, že ani na jeden z vytvořených vynálezů nebyl udělen patent a že jsou zjevné důvody, proč nejsou tyto vynálezy způsobilé pro přiznání patentové ochrany, prý navrhované řešení fungovalo jen v ojedinělých případech pouze v laboratoři. ÚPV skutečně patenty neudělil, to ale nebrání ve skutečnosti, že zaměstnancům nárok na odměnu vznikl. Stránský, právní zástupce vynálezců, uvedl, že *„dostatečnou podmínkou vzniku nároku na odměnu je, že vynález byl oznámen zaměstnancem zaměstnavateli a zaměstnavatel uplatní na tento vynález právo. Jak s ním poté naloží je již vyložené v jeho kompetenci rozhodnout a nemá to žádný vliv na to, jestli odměna bude nebo nebude vyplacena“*.

Načež odpověděl právní zástupce společnosti ELMOS TRADING s.r.o., že údajný nárok na vyplacení odměny vůbec nevznikl a že pokud dotčení zaměstnanci mají jiný názor, mohou se svých práv vůči společnosti domáhat soudní cestou. Spor tedy bude muset být vyřešen soudní cestou (Česká televize, 2011).

Vybrané případy ze soudní praxe nejčastěji rozebírají spory o nepřiměřené či nevyplacené odměně za vytvoření duševního vlastnictví v pracovním poměru. První uvedený spor se týkal odměny za využití vynálezu a průmyslového vzoru, kde soud při výpočtu odměny vycházel ze znaleckého posudku, který byl na základě metody

licenční analogie. Přiměřená odměna byla stanovena ve výši 3 % u vynálezu a 1 % u průmyslového vzoru z tržeb, které zaměstnavatel obdržel z prodeje výrobků, ke kterým se vynález a průmyslový vzor vztahoval. Druhý případ byl tématem velice obdobný, zaměstnanec se také dožadoval odměny za vytvoření vynálezu v pracovním poměru. Zde však vynález nepřinesl žádné vyšší zisky zaměstnavateli a soud rozhodl, že žaloba není důvodná a podotkl, že zaměstnavatel stanovil adekvátní výši odměny v souladu s interní směrnicí (pevná částka, koeficienty). Třetí případ byl specifický v tom, že se pojednávalo o neplatnosti pracovního poměru z více důvodů, nejvýznamnějším důvodem byla skutečnost, že zaměstnanec nabídl svůj patent jiné společnosti. Po zhodnocení soudem vyšlo najevo, že tento zaměstnanec splnil nabídkovou povinnost a tím postupoval v souladu se zákonem. Čtvrtý případ pojednával o bezdůvodném obohacení zaměstnance, kterému byla vyplacena odměna za užitný vzor. Zde byla smluvně sjednána jednorázová odměna výši 150 000 Kč a dále odměna 2 % z licenčního poplatku. Tento užitný vzor byl později vymazán z rejstříku a zaměstnavatel chtěl zpět vyplacenou odměnu. V pořadí pátý případ byl řešen ve Spojených státech amerických, kde se český vynálezce domáhal odškodnění za ukradené nápady a zpronevěření obchodního tajemství. Poslední případ se rovněž dotýká odměn za vytvoření podnikového vynálezu, ale tentokrát nepojednává o nepřiměřené výši, nýbrž o nevyplacení slíbené odměny za vynález. V tomto případě byla stanovena odměna jako jednorázová pevná částka.

Systémy odměňování se ve společnostech liší, ve zmiňovaných případech se uplatňovala metoda licenční analogie a pevná částka odměn vypočítaná dle vnitropodnikových směrnic v souladu se zákonnými kritérii.

Při tvorbě systému přiměřenosti odměňování zaměstnanců, je třeba vzít v úvahu: vhodné načasování výplaty, přesnost, transparentnost, materialitu, spravedlnost, náklady systému a v neposlední řadě také řízení rizik (Svačina a kol., 2020).

Pokud jsou v rovnováze zájmy zaměstnance i zaměstnavatele, mohou společně chránit práva duševního vlastnictví a tím napomáhat k růstu a udržování společnosti na trhu.

Závěr

Hlavním cílem bylo prozkoumat jednotlivá práva duševního vlastnictví vzniklá z pracovního poměru a zjistit práva a povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele s tím související, a to se zvláštním zaměřením na odměňování zaměstnanců za vytvoření duševního vlastnictví. První kapitola popsala duševní vlastnictví a práva k němu, která se dělí na autorská práva a průmyslová práva, rovněž byly vysvětleny cesty získání ochrany, přechody práv a duševní vlastnictví v globálním prostředí, kde byly představeny nejznámější organizace a mezinárodní smlouvy.

V pořadí druhá kapitola rozepsala konkrétní okamžiky vzniku duševního vlastnictví při plnění pracovních úkolů, v rámci které byl definován i pracovní poměr a plnění pracovních úkolů ze zákoníku práce. U jednotlivých typů práv tedy konkrétně u zaměstnaneckého autorského díla, u podnikového vynálezu a zaměstnaneckého užitého vzoru, u zaměstnaneckého průmyslového vzoru a u zlepšovacích návrhů byly zachyceny poznatky ze zákonů o právech a povinnostech zaměstnanců a zaměstnavatelů ve vztahu k nárokům na výtvořivou tvůrčí činnost. Tuto kapitolu obohatila srovnávací tabulka, která porovnávala hlavní rozdíly a shodné prvky mezi vynálezem a užitným vzorem. Dále lze nalézt i graficky vyobrazené procesy získání ochrany k právům průmyslového vlastnictví, jelikož právě vznik ochrany a její způsob získání je jeden z porovnávaných prvků.

Odměňování zaměstnanců za vytvoření duševního vlastnictví bylo tématem pro třetí kapitolu. Vzájemné porovnávání shodných a odlišných prvků provázelo celou kapitolu. Zpočátku byly vytyčeny tři hlavní motivační teorie, dle kterých zaměstnanci vyvíjejí vyšší úsilí a výkon především proto, že si jsou vědomi odměň, které za to mohou obdržet. I tato kapitola byla členěna obdobným způsobem jako kapitola předchozí, a to na jednotlivé typy práv, avšak zde bylo hleděno na právní úpravu speciálně pro odměňování. Součástí byla i kritéria na něž se bere ohled při stanovování výše odměn pro zaměstnance (autory, původce). Větší pozornost pak byla věnována u odměn za vytvoření vynálezu, kde dle dostupné literatury šlo přiřadit více způsobů stanovování odměn. V neposlední řadě byl také popsán souběh ochrany a jeho odměňování. Celou kapitolu uzavírá tabulka obsahující porovnání práv duševního vlastnictví se zaměřením na odměny, respektive tabulka

obsahující přechod práv, nárok na odměnu, způsob stanovení odměny a nárok na dodatečnou odměnu.

Čtvrtá kapitola vyobrazila nejčastější problémy a návrhy na jejich řešení na příkladech vyplývajících z rozhodovací praxe soudů. Jako hlavní problém se jevil odlišný pohled na přiměřenost odměn z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele, přesněji řečeno zaměstnancům se obvykle jevila vyplacená odměna v nepoměru se zisky, které získal zaměstnavatel využíváním jejich nápadů. Lišil se také přístup zaměstnavatelů ve stanovování výše odměn, nejčastěji je však využíváno stanovování pomocí licenční analogie a pevných částek. Diplomová práce rozebrala čtyři usnesení od Nejvyššího soudu České republiky a dva medializované spory týkající se práv duševního vlastnictví. První případ se zaobíral odměnou za využití vynálezu a průmyslového vzoru, kde byly čtyři žalobci proti žalované společnosti, která je zaměstnávala. Druhý případ se také týkal odměny pro původce vynálezu, kde se žalobce dovolával odměny ve výši 8 000 000 Kč. Z neznalosti práva a původního nezájmu o vynález vznikl další, v pořadí třetí, soudní spor týkající se neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. I tentokrát byl v pozici žalobce zaměstnanec, který údajně hrubě porušil pracovní kázeň tím, že nabídl své patenty jiné společnosti. Posledním zmiňovaným případem, který řešil Nejvyšší soud České republiky byl případ, který se týkal zaplacení částky 164 566 Kč (odměna za užitný vzor), kde v pozici žalobkyně byla tentokrát společnost proti svému zaměstnanci. Společnost se dožadovala vrácení již vyplacené odměny za užitný vzor, který byl po šesti letech od jeho přihlášení vymazán z rejstříku, a tudíž žalobkyně nabyla dojmu, že se její zaměstnanec bezdůvodně obohatil, když mu byla vyplacena odměna za užitný vzor, který ztratil právní ochranu. Pozornost médií u sporů tohoto typu není obvyklá, ale i přesto některé případy jsou natolik zajímavé, že si ji přilákají. Jedním z takovýchto případů je spor o 64 milionu dolarů, který probíhal ve Spojených státech amerických, nicméně žalobce je z České republiky. Ten se domáhal na americké společnosti odškodnění, protože neoprávněně využila jeho nápady, které si dále rozvíjela. Dalším medializovaným sporem je spor nesoucí název „Místo milionů vyhazov“, i v tomto případě šlo o vysoké částky odměn za vytvoření technického řešení, které však nebyly nikdy vyplaceny. Zaměstnavatel firmu prodal a nový majitel rovněž odmítl vyplatit odměnu zaměstnancům, a navíc zaměstnance propustil.

Třebaže je právo duševního vlastnictví velmi obsáhlé téma, práce zpracovala duševní vlastnictví vzniklé v pracovním poměru, jehož existenci nelze zpochybnit. Vzájemné vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli v pracovním poměru existují a každé jednotlivé právo duševního vlastnictví vytvořené v takovémto poměru má svá ustanovení v právní úpravě České republiky. Hlavní otázka této práce pak řešila přechod jednotlivých práv duševního vlastnictví na zaměstnavatele a z toho vyplívající odměňování pro zaměstnance. Z nalezených skutečností a rozhodovací praxe soudů lze vyvodit, že odměňování za vytvoření duševního vlastnictví v pracovním poměru smysl má.

Seznam literatury

BĚLINA, M., BĚLINA, T., BOGNÁROVÁ, V., DOLEŽÍLEK, J., DRÁPAL, L., MORÁVEK, J., NOVOTNÝ, Z., PICHRT, J., PTÁČEK, L., PUTNA, M., ROTHOVÁ, E., STÁDNÍK, J., ŠTEFKO, M., TOMŠEJ, J. a kol. Zákoník práce: Praktický komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022]. ASPI_ID KO262_p12006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

BOHÁČEK, M., Právníký slovník, 3. vydání, 2009, Dostupné z: beck-online.cz

ČADA, K. CHRÁNIT/NECHRÁNIT, to je otázka: Výsledky výzkumu a vývoje, jejich ochrana a komercializace. Plzeň: alevia, 2014. ISBN 97-80-905538-0-4.

ČERNÝ, M. Právo duševního vlastnictví v mezinárodním obchodě, Význam ochrany práva duševního vlastnictví pro globální podnikání. Mladá Boleslav: Vysoká škola ŠKODA AUTO o.p.s., 2022 [cit. 2022].

ČERNÝ, M., CHARVÁT, R., KOUKAL, P. Zákon o ochraně průmyslových vzorů: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer, 2015 [cit. 2022]. ASPI_ID KO207_2000CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

ČESKÁ TELEVIZE, REPORTÉŘI ČT. Spor o vynálezy na vylepšený cement [online]. Datum vydání 17.10.2011 [cit. 2022-12-14]. Dostupné z: <https://www.ceskatelevize.cz/porady/1142743803-reporteri-ct/211452801240041/cast/174596/>.

DVOŘÁK, J., TOMSOVÁ, A., komentář k občanskému zákoníku, 2021. Dostupné z: www.beck-online.cz.

Epravo.cz, Janků, P., Autorské dílo vytvořené zaměstnanci [online]. 5.4.2017, 4 [cit. 2022-10-30]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/autorske-dilo-vytvorene-zamestnanci-105745.html>.

EUROSKOP.CZ, Evropský patentový úřad [online]. 2005-2022 Úřad vlády České republiky [cit. 2022-7-26]. Dostupné z: <https://euroskop.cz/ja-a-eu/podnikani/evropsky-patentovy-urad/>.

EVROPSKÁ UNIE, Úřad Evropské unie pro duševní vlastnictví (EUIPO) [online]. Evropská Unie, [cit. 2022-7-30]. Dostupné z: <https://european->

union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/euipo_cs.

EVROPSKÝ PARLAMENT, Duševní, průmyslové a obchodní vlastnictví [online]. Evropský parlament, status k 06/2022 [cit. 2022-7-30]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/36/dusevni-prumyslove-a-obchodni-vlastnictvi>.

GAGNÉ, M., The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory. New York: Oxford University Press, [2014]. ISBN isbn978-0-19-979491-1.

Goodyear Hit With \$64M Verdict In Trade Secrets Trial [online]. Law360, By: Eric Heisig, 2022 [cit. 2022-12-13]. Dostupné z: <https://www.law360.com/articles/1531731/goodyear-hit-with-64m-verdict-in-trade-secrets-trial>.

HENDRYCH, D. a kol. Právníký slovník, 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2009. Dostupné z: www.beck-online.cz.

HOLCOVÁ, I. a kol, komentář k autorskému zákonu 2019. Dostupné z: www.beck-online.cz.

HORÁČEK. R., ČADA. K., HAJN. P. Práva k průmyslovému vlastnictví, 1. vydání. Praha: 2005, ISBN 80-7179-879-7.

HORÁČEK. R., ČADA. K., HAJN. P. Práva k průmyslovému vlastnictví, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-655-5.

CHALOUPKOVÁ, H., HOLÝ., P. Autorský zákon. Komentář 5. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Dostupné z: beck-online.cz.

CHLOUPEK, V., HARTVICOVÁ, K., JAROLÍMKOVÁ, A., HEJL, P., MALÝ, J. Patentový zákon. Praha: C.H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-268-7.

ICOSA, European Patent & Trade Mark Attorneys, domain names [online]. ICOSA.FR [cit. 2022-8-10]. Dostupné z: <https://www.icosaeurope.com/expertise/domain-names/>.

KOUKAL, P., a kol. Právo duševního vlastnictví Multimediální elektronický výukový materiál. Publikováno na Elportále Právníké fakulty Masarykovy univerzity, 2020.

ISSN 1802-128X. Dostupné z:
https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/praf/2019podzim/dusevni_vlastnictvi/web/index.html.

MACHŮ, M., Právo duševního vlastnictví v mezinárodním obchodě, Ochrana duševního vlastnictví na mezinárodní, evropské a národní úrovni. Mladá Boleslav: Vysoká škola ŠKODA AUTO o.p.s., 2022 [cit. 2022].

PETROV, J., VÝTISK, M., BERAN. V., A KOL, Občanský zákoník. Komentář, 2. vydání (1. aktualizace). Praha: C.H. Beck, 2022. Dostupné z: beck-online.cz.

Rozsudek Krajského soudu ze dne 6.8.2010, č.j. 46 Cm 68/2002-342.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 2. 2011, sp. zn. 30 Cdo 1446/2009, dostupné na:
https://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/510C517A2736AC36C1257A4E00651CC7?openDocument&Highlight=0,null.

Rozsudek Vrchního soudu ze dne 26.9.2011, č.j. 3 Cmo 80/2011-419.

SVAČINA, Pavel, Martin BOHÁČEK, Renáta BAČÁROVÁ a Barbora RÝDLOVÁ. Odměňování zaměstnaneckých (podnikových) vynálezů a jeho přiměřenost: právní a ekonomické aspekty. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7676-018-9.

TELEC, I., TŮMA. P., Autorský zákon, Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, ISBN 978-807400-748-4.

Unitary Patent & Unified Patent Court. European Patent Office [online]. 6.12.2022 [cit. 2022-10-15]. Dostupné z: <https://www.epo.org/applying/european/unitary.html>.

Úplné znění zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Ostrava: Sagit, a.s. 2018. ISBN 978-80-7488-275-3.

Úplné znění zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Ostrava: Sagit a.s. 2014. ISBN 978-80-7208-920-8.

ÚŘAD PRŮMYSLOVÉHO VLASTNICTVÍ, Nejčastější dotazy (FAQ) [online]. Praha [cit. 2022-7-26]. Dostupné z: <https://upv.gov.cz/o-uradu/nejcastejsi-dotazy-faq->.

ÚŘAD PRŮMYSLOVÉHO VLASTNICTVÍ. Ochrana průmyslového vlastnictví, autorských práv a práv souvisejících: STUDIJNÍ TEXTY KE ZVLÁŠTNÍ ČÁSTI ÚŘEDNICKÉ ZKOUŠKY. Praha, Březen 2020.

Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 30 Cdo 5288/2008. Dostupné na https://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/3CA0481DBCB1340BC1257A4E006A6B13?openDocument&Highlight=0,null.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18.9.2009, sp. zn. 21 Cdo 2852/2008, dostupné na: https://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/0D4175E11C70B80DC1257A4E006518C8?openDocument&Highlight=0,null.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 2013, sp. zn. 23 Cdo 2341/2012. Dostupné z: https://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/93C29C7D84AB4E2DC1257B480032C6ED?openDocument&Highlight=0,null.

WIPO IP PORTAL, [online]. PARIS CONVENTION FOR THE PROTECTION OF INDUSTRIAL PROPERTY (AS AMENDED ON SEPTEMBER 28, 1979) [cit. 2022-7-25]. Dostupné z: <https://wipolex.wipo.int/en/text/287556>.

WIPO, Hague System – The International Design System, [online]. WORLD INTELLECTUAL PROPERTY ORGANIZATION, [cit. 2022-7-25]. Dostupné z: <https://www.wipo.int/hague/en/>.

WIPO, Madrid System – The International Trademark System, [online]. WORLD INTELLECTUAL PROPERTY ORGANIZATION, [cit. 2022-7-25]. Dostupné z: <https://www.wipo.int/madrid/en/>.

WIPO, PCT – The International Patent System, [online]. WORLD INTELLECTUAL PROPERTY ORGANIZATION, [cit. 2022-7-25]. Dostupné z: <https://www.wipo.int/pct/en/>.

WIPO, smluvní státy [online]. WORLD INTELLECTUAL PROPERTY ORGANIZATION, status k 6.4 2022 [cit. 2022-7-25]. Dostupné z: https://www.wipo.int/pct/en/paris_wto_pct.html.

WIPO, What is Intellectual Property? [online]. WORLD INTELLECTUAL PROPERTY ORGANIZATION, 2022 [cit. 2022-7-20]. Dostupné z: <https://www.wipo.int/about-ip/en/>.

WTO, Intellectual property: protection and enforcement [online]. WORLD TRADING ORGANIZATION, status k 2022 [cit. 2022-7-20]. Dostupné z: https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/agrm7_e.htm.

WTO, Výroční zpráva (Annual Report) 2022, [online]. WORLD TRADING ORGANIZATION, [cit. 2022-7-20]. Dostupné z: https://www.wto.org/english/res_e/publications_e/anrep22_e.htm

WTO, What are intellectual property rights? [online]. WORLD TRADING ORGANIZATION, status k 2022 [cit. 2022-7-20]. Dostupné z: https://www.wto.org/english/tratop_e/trips_e/intel1_e.htm.

Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon). In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Zákon č. 207/2000 Sb., o ochraně průmyslových vzorů a o změně zákona č. 527/1990 Sb., o vynálezech, průmyslových vzorech a zlepšovacích návrzích, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Zákon č. 441/2003 Sb., o ochranných známkách a o změně zákona č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů, (zákon o ochranných známkách). In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Zákon č. 452/2001 Sb., o ochraně označení původu a zeměpisných označení a o změně zákona o ochraně spotřebitele. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Zákon č. 478/1992 Sb., o užitných vzorech. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Zákon č. 527/1990 Sb., o vynálezech a zlepšovacích návrzích. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Seznam obrázků a tabulek

Seznam obrázků

Obr. 1 Proces získání ochrany k průmyslovým právům v ČR..... 27

Obr. 2 Řízení o přihlášce užitečného vzoru 28

Seznam tabulek

Tab. 1 Prvky autorských a průmyslových práv 14

Tab. 2 Patent a užitečný vzor – charakteristika..... 24

Tab. 3 Srovnávací tabulka práv duševního vlastnictví se zaměřením na odměny 41

ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	Bc. Jana Bergmanová		
STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE	Specializace Mezinárodní podnikání a právo		
NÁZEV PRÁCE	DUŠEVNÍ VLASTNICTVÍ VZNIKLÉ V PRACOVNÍM POMĚRU		
VEDOUCÍ PRÁCE	Mgr. Miroslav Černý, Ph.D.		
KATEDRA	KEP - Katedra ekonomie a práva	ROK ODEVZDÁNÍ	2023
POČET STRAN	65		
POČET OBRÁZKŮ	2		
POČET TABULEK	3		
POČET PŘÍLOH	0		
STRUČNÝ POPIS	<p>Diplomová práce se zaměřuje na duševní vlastnictví vzniklé v pracovním poměru. Jejím hlavním cílem je prozkoumat jednotlivá práva duševního vlastnictví vzniklá v pracovním poměru a zjistit práva a povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele s tím související se zvláštním zaměřením na odměňování zaměstnanců za vytvoření duševního vlastnictví. Diplomová práce se také zabývá porovnáním shodných a rozdílných prvků v právní úpravě jednotlivých typů práv duševního vlastnictví a případy z rozhodovací praxe soudů. Při psaní byla použita komparace, která byla přenesena do tabulek týkajících se např. vynálezu a užitého vzoru či práv duševního vlastnictví vytvořených v pracovním poměru se zaměřením na odměny.</p>		
KLÍČOVÁ SLOVA	<p>Duševní vlastnictví, zaměstnanecké autorské dílo, podnikový vynález, užitný vzor, zaměstnanecký průmyslový vzor, zlepšovací návrhy, odměna, rozhodovací praxe soudů</p>		

ANNOTATION

AUTHOR	Bc. Jana Bergmanová		
FIELD	Specialization International Business and Law		
THESIS TITLE	INTELLECTUAL PROPERTY CREATED IN AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP		
SUPERVISOR			
DEPARTMENT	KEP - Department of Law and Economics	YEAR	2023
NUMBER OF PAGES			
	65		
NUMBER OF PICTURES			
	2		
NUMBER OF TABLES			
	3		
NUMBER OF APPENDICES			
	0		
SUMMARY			
	<p>The diploma thesis focuses on intellectual property created in an employment. Its main goal is to examine individual intellectual property rights created in the employment relationship and to determine the rights and obligations of the employee and the employer related to this with a special focus on remuneration employees for the creation of intellectual property. The diploma thesis also compares identical and different elements in the legal regulation of individual types of intellectual property rights and cases from the decision-making practice of courts. A comparison was used in the writing and transferred to tables. For example, tables relating to inventions and utility models, or intellectual property rights created in the employment relationship with a focus on remunerations.</p>		
KEY WORDS			
	<p>Intellectual property, employee authorial work, employee (business) invention, utility model, employee industrial design, improvement proposals, remunerations, court decision-making practice</p>		