

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Autorské dílo vytvořené zaměstnanci

Dílo, které autor vytvořil při plnění povinností vyplývajících z pracovněprávního či služebního vztahu, případně z pracovního vztahu mezi družstvem a jeho členem, je tzv. zaměstnaneckým dílem. Přestože autorem takového díla je zaměstnanec, který k vytvoření díla přispěl svou duševní tvůrčí činností, přiznává zákon osobě v postavení zaměstnavatele zvýhodněné postavení, neboť je zde chráněna také investice tohoto zaměstnavatele (zejména investice finanční, organizační, personální apod.).

RANDA HAVEL ■ LEGAL

Pojmové znaky zaměstnaneckého díla

Autorský zákon[1] za zaměstnanecké dílo považuje autorské dílo,[2] které bylo vytvořeno osobou, která je v pracovněprávním či služebním vztahu vůči jiné osobě (zaměstnavateli), či která je v pracovněprávním vztahu k družstvu, jehož je členem. Za zaměstnanecká díla jsou dále považována také díla vytvořená autorem, který je členem statutárního či jiného orgánu v obchodní společnosti (zejména jednatel, člen představenstva, dozorčí rady apod.) nebo společníkem veřejné obchodní společnosti či komplementářem komanditní společnosti. V takovém případě se společnost pro účely autorského zákona považuje za zaměstnavatele.[3]

Nezbytným předpokladem vzniku zaměstnaneckého díla je skutečnost, že dílo bylo vytvořeno některou z výše uvedených osob v pracovněprávním či obdobném vztahu za účelem splnění povinností vyplývajících z tohoto právního vztahu. Jinými slovy, předmětem pracovněprávního či obdobného vztahu musí být závislá činnost literární, jiná umělecká nebo vědecká a zaměstnanec musí toto dílo vytvořit při plnění svých pracovních povinností směřujících k vytvoření díla. Díla, která byla vytvořena sice zaměstnancem, nicméně nikoli ke splnění povinností z pracovněprávního vztahu, byť v přímé souvislosti s výkonem práce (např. použitím pracovních prostředků zaměstnavatele), není zaměstnaneckým dílem ve smyslu autorského zákona a právní úprava zaměstnaneckého díla se na něj tedy neaplikuje.[4]

Výkon osobnostních a majetkových autorských práv k dílu

Při vytvoření zaměstnaneckého díla zůstávají osobnostní práva autora k dílu nedotčena. Autor má stále právo osobovat si autorství, právo na nedotknutelnost díla, apod. Zákon však stanovuje některá omezení, která autora v jeho osobnostních právech určitým způsobem limitují ve prospěch zaměstnavatele. Autorský zákon v tomto ohledu upravuje vyvratitelnou právní domněnku, že autor udělil zaměstnavateli svolení ke zveřejnění díla, jeho úpravám, zpracování včetně překladu, spojení s jiným dílem, zařazení do díla souborného, jakož i k tomu, aby uváděl zaměstnanecké dílo na veřejnost pod svým jménem.[5] Je totiž v zájmu zaměstnavatele, který na vytvoření díla vynaložil určité investice, aby mohl dílo dle svých představ upravovat a uvádět na veřejnost pod svým jménem. S ohledem na vyvratitelnost této domněnky lze z hlediska ochrany majetkových zájmů zaměstnavatele jen doporučit, aby příslušná (pracovní) smlouva se zaměstnancem obsahovala výslovný výčet těchto práv zaměstnavatele. Pokud by se totiž zaměstnanci podařilo prokázat, že se se zaměstnavatelem dohodl jinak, zaměstnavateli by tato práva nepříslušela. Z toho vyplývá, že strany

si mohou rozsah těchto omezení ujednat odchylně ve prospěch zaměstnance. S ohledem na zájmy zaměstnavatelů ve vztahu k vytvořenému zaměstnaneckému dílu to však v praxi zřejmě nebude příliš časté.

Ze zákona je rovněž omezeno autorovo právo na nedotknutelnost nedokončeného zaměstnaneckého díla. Autorský zákon v tomto ohledu upravuje další vyvratitelnou domněnku, že autor udělil zaměstnavateli svolení k dokončení nehotového zaměstnaneckého díla, a to pro případ, že právní vztah zaměstnance k zaměstnavateli skončil před jeho dokončením, nebo pro případ, že budou u zaměstnavatele existovat důvodné obavy, že zaměstnanec dílo nedokončí řádně a včas.[6] Rovněž u těchto práv lze doporučit, aby jim byla v příslušné smlouvě se zaměstnancem věnována pozornost.

Co se týče majetkových práv k vytvořenému zaměstnaneckému dílu, tato jsou rovněž ze zákona omezena ve prospěch zaměstnavatele. Podle autorského zákona přísluší zaměstnavateli výkon výlučných majetkových práv k vytvořenému zaměstnaneckému dílu.[7] Tím se rozumí oprávnění zaměstnavatele být nositelem práv a povinností vyplývajících z hospodářského využití díla, tj. zejména oprávnění dílo sám užít, udělovat třetím osobám licence k užití díla, včetně práva sublicence a postoupení licence, a pobírat užitky z výkonu těchto práv. Zaměstnavatel není nabyvatelem těchto práv, původním ani odvozeným, nýbrž je nabyvatelem pouhého oprávnění vykonávat výlučná majetková autorská práva na místě autora. Autor přitom svých výlučných majetkových autorských práv nepozbývá. Jen je zákonem nuceně zbaven možnosti svá vlastní výlučná majetková autorská práva k zaměstnaneckému dílu vykonávat. V tomto ohledu autor není oprávněn poskytnout licenci k užití díla třetí osobě a je povinen se i sám zdržet výkonu práva užít dílo. Fakticky tak autorovi zůstává pouze „holé autorství“.[8] Tato úprava je dispozitivní a strany si mohou sjednat odlišný režim. Ani toto však nebude v praxi příliš časté, neboť zaměstnavatel poskytl na vytvoření díla určitou investici (včetně investice do svých zaměstnanců) a má tedy zájem na tom, aby měl z vytvořeného díla majetkový prospěch a mohl s ním určitým způsobem nakládat, upravovat jej apod.

Kromě práva udělovat licence k užití díla je zaměstnavatel oprávněn právo výkonu majetkových práv k dílu postoupit na třetí osobu. Postoupením zaměstnavatel toto právo zcela pozbývá a nabývá jej místo něj třetí osoba. K tomu může dojít například v případě, kdy zaměstnavatel prostřednictvím svých zaměstnanců vytvořil dílo (typicky software), které si třetí osoba přeje nabýt, užívat a dále rozvíjet. Postoupením nabyvatel nabývá silnější postavení, než je tomu v případě poskytnutí pouhé licence, neboť nemá pouze oprávnění dílo užívat v rozsahu poskytnuté licence, ale přechází na něj práva (a povinnosti) zaměstnavatele, včetně práva dílo upravovat a měnit (pokud zaměstnavatel dohodou se zaměstnancem tato svá práva neomezil). K postoupení majetkových práv se však vyžaduje souhlas zaměstnance. V tomto ohledu lze jednoznačně doporučit, aby smlouva zaměstnavatele se zaměstnancem souhlas s postoupením majetkových práv na třetí osoby vždy obsahovala. Zaměstnavatel se tím vyhne riziku, že mu zaměstnanec souhlas dodatečně neudělí.

Právo na dodatečnou odměnu

Pokud se strany nedohodly jinak, má zaměstnanec vůči zaměstnavateli právo na dodatečnou přiměřenou odměnu, jestliže se mzda nebo jiná odměna vyplacená autorovi zaměstnavatelem dostane do zjevného nepoměru k zisku z využití práv k zaměstnaneckému dílu a významu takového díla pro dosažení takového zisku. Pokud tedy budou zaměstnanci vyvíjet dílo, které má předpoklad přinést velký zisk z jeho využívání, bude jednoznačně v zájmu zaměstnavatele, aby smlouva se zaměstnancem toto pravidlo vyloučila.

Počítačový program a databáze jako zaměstnanecké dílo

Počítačové programy a databáze, které naplňují znaky autorského díla, podléhají zvláštnímu režimu.

Na rozdíl od ostatních děl (uměleckých, vědeckých, literárních) se počítačové programy a databáze považují za zaměstnanecká díla, i když byla vytvořena zhotovitelem na objednávku (mimo jakýkoliv pracovněprávní či obdobný vztah a nikoliv při plnění povinností vyplývajících z takového vztahu). Zhotovitel, který takové dílo na objednávku vytvoří, je pak v postavení zaměstnance a objednatel v postavení zaměstnavatele. Objednateli tedy přísluší výkon majetkových práv k dílu (tj. právo dílo užívat, poskytovat licence, právo na autorskou odměnu z využívání díla apod.) a není-li sjednáno něco jiného, je oprávněn dílo upravovat, zpracovat, spojovat s jinými díly a uvádět dílo na veřejnost pod svým jménem. Co se týče práva „zaměstnance“ (zhotovitele) na dodatečnou odměnu, u počítačového programu a databáze je stanoven režim opačný, než je tomu u ostatních děl. V tomto režimu zhotoviteli právo na dodatečnou odměnu nepřísluší, ledaže si strany sjednají něco jiného.

Na to, že vytvořením softwaru či databáze na objednávku vzniká mezi objednatelem a zhotovitelem specifický vztah k zaměstnaneckému dílu, je pak třeba pamatovat ve smlouvě o dílo, na základě které má být takové dílo vytvořeno. Smlouva o dílo by měla obsahovat podrobnou úpravu vzájemných práv a povinností smluvních stran ve vztahu k vytvořenému dílu. S ohledem na dispozitivní úpravu zaměstnaneckých děl je třeba dohlédnout zejména na to, aby v případě zastupování zájmů objednatele nebyla vyloučena žádná ustanovení § 58 autorského zákona, která upravují zákonná práva objednatele (zaměstnavatele) k dílu, zejména právo výkonu majetkových práv, právo dílo upravovat, zpracovávat zveřejňovat pod svým jménem apod. Smlouva by měla rovněž obsahovat předchozí svolení zhotovitele k tomu, aby objednatel mohl postoupit právo výkonu výlučných majetkových práv k dílu na třetí osobu. Naopak, v případě zastupování zájmů zhotovitele by měly být zohledněny potřeby a oprávněné zájmy, které může zhotovitel ve vztahu k dílu jako jeho autor mít (například, aby zhotovitel mohl dílo sám užívat, upravovat, poskytovat licence k jeho užití apod.).

S obecnou úpravou zaměstnaneckých děl se dle mého názoru v praxi nelze spokojit ani z hlediska specifík, která počítačový program má. Bez náležitého upřesnění práv a povinností by některá práva a povinnosti mohly být jen stěží vykonávány. Například v případě práva vzniklý počítačový program měnit a upravovat se nelze obejít bez toho, že by zhotovitel poskytl objednateli náležitou součinnost a veškeré soubory a dokumentaci k vytvářenému softwaru, zejména příslušné zdrojové kódy. Smlouva o dílo by tak měla všechna tato specifika zohledňovat a obsahovat podrobnou úpravu práv a povinností tak, aby strany mohly práva k dílu náležitě vykonávat.

V této souvislosti je však třeba upřesnit, že počítačový program ani databáze nebude zaměstnaneckým dílem v případě, že bude některé z těchto děl sice vytvořeno na objednávku, avšak zhotovitelem bude jiný zaměstnavatel, pro nějž budou dílo vytvářet jeho zaměstnanci. V takovém případě vznikne zaměstnanecké dílo pouze mezi zaměstnavatelem, který je zhotovitelem ze smlouvy o dílo, a jeho zaměstnanci s tím, že pouze tento zaměstnavatel bude mít právo vykonávat majetková práva k vytvořenému dílu. Objednatel díla bude mít postavení standardního objednatele, kdy bude mít právo dílo užit pouze k účelu, který vyplývá ze smlouvy o dílo. Nad tento rámec bude moci objednatel dílo užívat pouze v rozsahu, který byl mezi stranami sjednán.[9] Smlouva by v takovém případě měla obsahovat licenční ujednání upravující rozsah oprávnění objednatele k užití díla, případně by strany měly uzavřít samostatnou licenční smlouvu.

Kolektivní dílo

Kolektivním dílem se rozumí dílo, na jehož tvorbě se podílí více autorů, které je vytvářeno z podnětu a pod vedením fyzické nebo právnické osoby a uváděno na veřejnost pod jejím jménem, přičemž příspěvky zahrnuté do takového díla nejsou schopny samostatného užití.[10]

Také v případě kolektivních děl se bude jednat o díla zaměstnanecká, i když byla vytvořena zhotovitelem na objednávku (s výjimkou případu, kdy je zhotovení kolektivního díla objednáno u

zhotovitele, který je sám zaměstnavatelem a pro nějž toto dílo vytváří jeho zaměstnanci). Na kolektivní dílo, které je zaměstnaneckým dílem, platí obdobně totéž, co bylo uvedeno výše pro vytvoření zaměstnaneckého díla a počítačového programu či databáze, s výjimkou práva zaměstnance na dodatečnou odměnu. Pro toto právo se použije úprava ostatních zaměstnaneckých děl (tj. že zaměstnanec právo na dodatečnou odměnu mít bude, ledaže si strany sjednají opak).

Závěr

V případě, kdy zaměstnavatel zaměstnává zaměstnance za účelem vytváření autorských děl, případně kdy objednatel objednává u zhotovitele, který není sám zaměstnavatelem (zejména v případě, kdy je zhotovitelem fyzická osoba), vytvoření počítačového programu, databáze či kolektivního díla, je třeba věnovat náležitou pozornost smluvní úpravě vzájemných práv a povinností k vytvoření zaměstnaneckého díla a k jeho následnému užití.



Mgr. Pavel Janků,
advokát

[ŘANDA HAVEL LEGAL advokátní kancelář s.r.o.](#)

Truhlářská 13-15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 222 537 500 - 501

Fax: +420 222 537 510

e-mail: office.prague@randalegal.com

[1] Zákon č. [121/2000](#) Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

[2] § 2 autorského zákona.

[3] § 58 odst. 10 autorského zákona.

[4] Komentář k § 58 autorského zákona: Telec, I., Tůma, P. Autorský zákon, 1. vydání. Praha: 2007, s. 561.

[5] § 58 odst. 4 autorského zákona.

[6] § 58 odst. 5 autorského zákona.

[7] § 58 odst. 1 autorského zákona.

[8] Komentář k § 58 odst. 1 autorského zákona: Telec, I., Tůma, P. Autorský zákon, 1. vydání. Praha: 2007, s. 558 až 559.

[9] § 61 odst. 1 a 2 autorského zákona.

[10] § 59 odst. 1 autorského zákona.

Další články:

- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)
- [Darování pro případ smrti nemovité věci zapsané v katastru nemovitostí a určení výše odměny soudního komisaře](#)
- [Flotilová novela: Kdo a kdy musí nově získat licenci k distribuci pojištění?](#)
- [Nová pravidla pro ground handling v EU a jejich dopady na letecký sektor](#)
- [Právní due diligence nemovitostí: na co se v praxi skutečně zaměřit](#)
- [Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do korporační autonomie](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Skryté ujednání v realitní smlouvě - zbytečná hra na schovávanou](#)
- [Odpovědnost člena voleného orgánu dle § 159 OZ a vymezení škody způsobené právnické osobě](#)
- [Vnosy do společného jmění manželů a jejich valorizace v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu a Ústavního soudu](#)