

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

Ochrana nehmotných statků v pracovněprávních vztazích

Neviditelné bývá zpravidla to nejcennější. To platí dvojnásob v podnikání. Výrobní postupy, designy výrobků, zdrojové kódy, vizuály, loga, konkurenčně významné informace, kontakty...to je pouze malý výčet z toho, na co si nelze sáhnout, ale tvoří základní stavební kámen úspěšného podnikání. Na jejich vzniku se zpravidla podílejí zaměstnanci, kteří nejsou s firmou spojeni na věky věků. Co si má zaměstnavatel ohlídat a co mu hrozí?

Práva k výsledkům tvůrčí činnosti zaměstnance

Pokud zaměstnanec v rámci plnění svých pracovních úkolů pro zaměstnavatele vytvoří software, design výrobku, slogan, katalogové fotografie, grafický vizuál nebo jiné dílo, které je jedinečným výsledkem tvůrčí činnosti zaměstnance, a tedy autorským dílem, poskytuje autorský zákon zaměstnavateli určitá práva k dílu, aniž by se zaměstnancem musel uzavřít licenční smlouvu. Jedná se totiž o tzv. zaměstnanecké dílo a zaměstnavateli k němu od jeho vzniku přísluší veškerá majetková práva. Může tedy dílo všemi možnými způsoby užívat, a to i komerčně, včetně poskytování licencí svým zákazníkům. Zaměstnavatel dokonce smí bez souhlasu zaměstnance do díla zasahovat, provádět úpravy nebo jej může dokončit, pokud je rozpracované. Dovolujeme si ovšem upozornit, že oprávnění zaměstnavatele k zásahům do autorského díla může být předmětem sporu, jelikož je založeno na vyvratitelné právní domněnce. Vzhledem k tomu, že využití autorských děl vytvořených zaměstnanci může být pro podstatu podnikání zaměstnavatele naprosto zásadní, **nedoporučujeme spoléhat pouze na oprávnění, která pro zaměstnavatele vyplývají přímo ze zákona[1], ale se zaměstnancem uzavřít smlouvu**, která bude řešit nejenom rozsah oprávnění zaměstnavatele k využití díla, ale i odměnu zaměstnance. Spory o stažení výrobků z trhu, zákazu užívání software nebo brandu či dorovnání odměny zaměstnance v případě komerčního úspěchu jeho díla tak nemusejí být noční můrou zaměstnavatele.

Uzavření smlouvy se zaměstnancem lze doporučit i v případě, že zaměstnanec v rámci plnění svých pracovních úkolů vytváří i jiná práva duševního vlastnictví, než jsou ta autorská. Je třeba mít na paměti, že ne veškeré texty, postupy, zdrojové kódy nebo konkurenčně významné poznatky jsou chráněny jako autorská díla.

Specifická zákonná úprava platí pro některá práva duševního vlastnictví, na příklad pro patenty nebo průmyslové vzory. U těch musí zaměstnavatel ve stanovené lhůtě výslovně uplatnit svá práva. Pokud tak neučiní, práva duševního vlastnictví přejdou na zaměstnance.

Mlčeti zlato

Ačkoliv pro zaměstnance obecně platí povinnost loajality ve vztahu k zaměstnavateli, která v sobě zahrnuje i povinnost mlčenlivosti, lze zejména v případech, kdy zaměstnanci v rámci plnění svých pracovních úkolů vytvářejí práva duševního vlastnictví či se setkávají s důvěrnými informacemi, obchodním tajemstvím či know-how zaměstnavatele, doporučit uzavření **specifické smlouvy o mlčenlivosti**. Závazek mlčenlivosti by měl být co nejkonkrétnější a lze sjednat, že bude trvat i po ukončení pracovního poměru. Povinnost mlčenlivosti nelze plošně stanovit ve vnitřních směrnících a

pracovních rádech, neboť ty nesmějí ukládat povinnosti, které ze zákona pro zaměstnance nevyplývají.

Zákaz konkurence

Se zaměstnanci, kteří mají přístup k know-how, unikátním poznatkům, konkurenčně významným skutečnostem nebo klíčovým kontaktům zaměstnavatele, bude zpravidla možné sjednat konkurenční doložku, která zaměstnavatelům dává možnost až na jeden rok zakázat zaměstnanci pracovat pro konkurenci. Zaměstnavatel ovšem musí počítat s tím, že po dobu zákazu konkurence musí zaměstnanci vyplácet alespoň polovinu jeho průměrného měsíčního výdělku.

Nároky zaměstnavatele

V obchodních vztazích běžně bývá povinnost zachovávat mlčenlivost o konkurenčně významných nebo důvěrných skutečnostech i ochrana práv duševního vlastnictví zajištěna smluvní pokutou. S ohledem na ochranu zaměstnanců jsou smluvní pokuty v pracovněprávních vztazích zapovězeny, čímž se ochrana nehmotných věcí stává obtížně vymahatelnou. Zaměstnavatelé tak mohou vůči zaměstnancům uplatnit pouze nároky na náhradu škody či vydání bezdůvodného obohacení, jejichž vyčíslení činí v praxi potíže.

Není neobvyklé, že bývalí zaměstnanci využívají nehmotných věcí získaných díky práci pro zaměstnavatele ve svém dalším zaměstnání nebo vlastním podnikání. Využívání kontaktní databáze, unikátních výrobních postupů nebo receptury bývalého zaměstnance může být nekalosoutěžní jednání a zaměstnavatel tak může na svou obranu využít veškerých nároků, které mu právo nekalé soutěže dává. Zaměstnavatel se může zejména domáhat, aby se rušitel zdržel dalšího závadného jednání (zpravidla již předběžným opatřením), případně aby odstranil závadný stav, aby nahradil způsobenou škodu či vydal bezdůvodné obohacení, případně aby poskytl přiměřené zadostiučinění buď ve formě omluvy nebo v penězích. Pokud se závadné jednání týká porušení autorského práva, práv z průmyslového vlastnictví nebo obchodního tajemství, může zaměstnavatel uplatnit specifické nároky podle autorského zákona[2], resp. zákona o vymáhání práv z průmyslového vlastnictví a ochraně obchodního tajemství[3].

Technické zabezpečení nade vše

S ohledem na bezzubost právní úpravy ochrany nehmotných statků lze doporučit, aby zaměstnavatelé své konkurenčně významné informace a práva duševního vlastnictví chránily zavedenými organizačními a technickými bezpečnostními prostředky, které v co největší míře zaměstnancům zamezí znalost unikátních postupů v celém jejich rozsahu, jejich kopírování či přenos a využití konkurencí.

BŘÍZA & TRUBAČ
ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ — ATTORNEYS AT LAW

Bříza & Trubač, s.r.o., advokátní kancelář

Klimentská 1216/46
110 00 Praha 1

Tel.: +420 777 601 114

[1] Zejména ze zákona č. [121/2000](#) Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), v platném znění.

[2] Zákona č. [121/2000](#) Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), v platném znění.

[3] Zákon č. [221/2006](#) Sb., o vymáhání práv z průmyslového vlastnictví a ochraně obchodního tajemství, v platném znění.

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)