

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

## Podnikový vynález a právo na odměnu

Tento článek se zaměřuje především na problematiku zaměstnaneckého neboli podnikového vynálezu, za který přísluší původci vynálezu za určitých podmínek právo na přiměřenou odměnu, resp. právo na dodatečné vypořádání. Stanovení výše přiměřené odměny, resp. dodatečného vypořádání není v běžné praxi tak bezproblémové, jak se může na první pohled zdát, a to z toho důvodu, že současná česká právní úprava neobsahuje žádná konkrétní pravidla pro určení jejich výše. Výše odměny, resp. vypořádání, proto v konečné fázi v podstatě vždy závisí na vzájemné dohodě zaměstnance (původce vynálezu) se zaměstnavatelem.

### Vynález a podnikový vynález

Právní úprava v oblasti vynálezů vychází ze zákona č. [527/1990](#) Sb., o vynálezech a zlepšovacích návrzích, v platném znění (dále jen „ZVZN“). Podle této úpravy se za **vynález** považuje výrobek nebo technický postup, který představuje z hlediska světového stavu techniky zcela novou myšlenku, jež skýtá úplně nové možnosti nebo vylepšuje současný stav. Za podmínek stanovených v ZVZN může být na vynález udělen patent, jímž se rozumí majetkové právo garantující vlastníkovu patentu výhradní právo k průmyslovému využití chráněného vynálezu. Patenty jsou udělovány Úřadem průmyslového vlastnictví ve správním řízení na základě přihlášky, a to v případě, jsou-li splněny zákonem stanovené hmotně-právní a procesně-právní předpoklady.

V souladu s naší právní úpravou je vynález patentovatelný v případě, že je výsledkem vlastní duševní a tvůrčí činnosti původce a zároveň splňuje tři zákonné podmínky, které vyžadují, aby dané technické řešení bylo (i) *nové* (vzhledem ke stavu techniky ke dni podání patentové přihlášky), (ii) *výsledkem vynálezecské činnosti* (tj. řešení nevyplývá pro odborníka zřejmým způsobem ze stavu techniky) a dále (iii) *průmyslově využitelné* (tj. opakovaně využitelné nejen v průmyslu, ale i v jiných oblastech hospodářství, kterými se rozumí zemědělství, ochod i služby). Pro úspěšné přihlášení patentu u Úřadu průmyslového vlastnictví musí navíc přihlašovatel patentu splnit procesně-právní předpoklady, a to včetně zaplacení správního poplatku[1]. Jednotlivá ustanovení ZVZN dále jmenují vynálezy, resp. řešení, která nejsou způsobilá být předmětem patentové ochrany[2].

Právo na patent má obecně dle ustanovení § 8 odst. 1 ZVZN původce vynálezu nebo jeho právní nástupce, přičemž původcem vynálezu může být již z povahy věci výlučně fyzická osoba, která svou tvůrčí činností vynález vytvořila. Za určitých okolností ovšem právo na patent přechází na jiný subjekt od původce odlišný. V případě, že původce vytvořil vynález ke splnění úkolu z pracovního poměru, z členského nebo jiného obdobného pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli (dále jen „pracovní poměr“), přechází právo na patent na zaměstnavatele, není-li smlouvou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a původcem stanoveno jinak (dispozitivní legální cese)[3]. Právo na původcovství není tímto nijak dotčeno. Vynález, který byl původcem vytvořen v rámci pracovního poměru, je označován jako **podnikový vynález**. O této skutečnosti (tj. o tom, že byl vytvořen podnikový vynález) je původce povinen zaměstnavatele neprodleně písemně vyrozumět a zároveň je mu povinen předat veškeré podklady potřebné k posouzení vynálezu. Od okamžiku písemného vyrozumění plyne zaměstnavateli tříměsíční lhůta k uplatnění práva na patent[4], jinak toto právo přechází automaticky zpět na původce. V této tříměsíční lhůtě jsou původce i zaměstnavatel povinni zachovávat o vynálezu vůči třetím osobám mlčenlivost.

## Právo na přiměřenou odměnu

V souladu s ustanovením § 9 odst. 4 ZVZN má původce, který vytvořil vynález v pracovním poměru, **právo na přiměřenou odměnu** za podmínky, že zaměstnavatel uplatnil ohledně vynálezu právo na patent.

Vznik práva na odměnu dle výše uvedeného zákonného ustanovení je vázán pouze na uplatnění práva na patent ze strany zaměstnavatele. Právo na odměnu se nijak nevztahuje k samotnému udělení patentu (ani k podání příslušné patentové přihlášky), a to z toho důvodu, aby nedošlo k poškození zaměstnance v případě, že zaměstnavatel upřednostní ochranu vynálezu jeho utajením[5]. Výše odměny, jakkoli je právně upravena, v podstatě vždy závisí na vzájemné dohodě zaměstnance (původce vynálezu) se zaměstnavatelem, a to s ohledem na skutečnost, že současná česká právní úprava vynálezů neobsahuje žádná konkrétní pravidla pro určení výše přiměřené odměny, resp. způsob jejího výpočtu[6].

Základním zákonným faktorem pro určení výše odměny za vytvoření vynálezu je to, že se musí jednat o odměnu přiměřenou. Pro výši odměny je dle ZVZN dále rozhodný technický a hospodářský význam vynálezu a přínos dosažený jeho možným využitím nebo jiným uplatněním[7], přičemž se přihlíží k materiálovému podílu zaměstnavatele na vytvoření vynálezu a k rozsahu pracovních úkolů původce (§ 9 odst. 4 ZVZN).

V praxi to znamená, že kromě propočtů dosaženého či dosažitelného zisku zaměstnavatele vztahujícímu se k vynálezu bude zejména třeba posoudit, jaký je materiální podíl zaměstnavatele na vytvoření vynálezu a dále rozsah pracovních úkolů původce. Materiálním podílem zaměstnavatele se zde přitom rozumí např. prostory (laboratoř) a vybavení (stroje, zařízení, apod.), bez nichž by byl vynález nemyslitelný; dále finanční hodnota, dostupnost a nákladnost provozu zařízení, na nichž zaměstnanec vynález vyvíjel[8].

Rozsah pracovních úkolů původce naproti tomu spočívá v tom, na jaké pozici byl původce u zaměstnavatele zaměstnán po dobu vývoje vynálezu a co bylo náplní jeho práce, z čehož vyplyne, zda vynález vyvinul v rámci pracovní činnosti či nikoli. Konkrétně je třeba zjistit, zda byl zaměstnanec pověřen řešením specifického technického problému nebo zda si řešení daného problému stanovil sám v rámci pracovní náplně, zda v souvislosti s tím obdržel nějaké zadání od zaměstnavatele a nakolik bylo toto zadání konkrétní, zda bylo možné vynález vytvořit pouze na základě zkušeností získaných v rámci pracovní činnosti u zaměstnavatele, a to se znalostí problému zaměstnavatele nebo bez této znalosti, apod. V případě, že byl zaměstnanec např. pověřen výzkumnou činností, v jejímž rámci byl vynález vyvinut, znamenalo by to, že odměna za vytvoření vynálezu byla již součástí jeho pravidelné mzdy či jiné odměny za výkon pracovních povinností.

Nejpraktičtějším způsobem určení výše odměny za vytvoření vynálezu bude ovšem využití tzv. licenční analogie, která vychází z úvahy, že ohodnocovaný vynález by byl dán do užívání úplatnou smlouvou třetí osobě. Stanovení licenčního poplatku by poté bylo jedním z rozhodujících faktorů pro určení výše odměny původce za vytvoření vynálezu.

Závěrem této kapitoly je třeba zdůraznit, že právo na přiměřenou odměnu dle ustanovení § 9 odst. 4 ZVZN podléhá (ostatně jako i jiná majetková práva) promlčení. Ustanovení o **promlčení** upravené v § 100 a následující zákona č. [40/1964](#) Sb., občanský zákoník, v platném znění (dále jen „**ObčZ**“), je na místě aplikovat i v případě majetkových práv a nároků vyplývajících z průmyslově právních vztahů, které mají občanskoprávní povahu. Co se týká práva původce na přiměřenou odměnu, platí zde všeobecná promlčecí lhůta[9], která běží ode dne, kdy právo mohlo být vykonáno poprvé. Ze znění ZVZN vyplývá, že právo na přiměřenou odměnu vzniká a může být tedy poprvé vykonáno okamžikem uplatnění práva na patent zaměstnavatelem (§ 9 odst. 4 ZVZN), což ve spojení s

ustanovením § 9 odst. 3 ZVZN znamená nejdéle uplynutím tříměsíční lhůty od vyrozumění zaměstnavatele o vytvoření vynálezu. V praxi se zaměstnanci jako původci a zaměstnavatelé uplatňující právo na patent často dopouštějí chyb, když tuto promlčecí lhůtu počítají ode dne udělení patentu příslušným úřadem, který nastává mnohdy až s několikaletým zpožděním, kdy právo na přiměřenou odměnu je již promlčeno.

Z výše uvedeného zároveň vyplývá, že Zaměstnavatel je povinen vyplatit dodatečné vypořádání pouze za nepromlčené období. K promlčení soud přihlédne jen na základě podané námitky s tím, že dovolá-li se zaměstnavatel promlčení, nelze promlčené právo původci přiznat. Vzhledem k tomu, že v případě soudního sporu není původce[10] obecně od soudního poplatku osvobozen[11], bylo by vhodné předem důsledně zvážit výši žalované částky (jakožto přiměřené odměny za vytvoření vynálezu) a způsob jejího výpočtu.

## **Právo na dodatečné vypořádání**

V případě, že se již vyplacená odměna dostane do zjevného nepoměru s přínosem dosaženým pozdějším využitím nebo jiným uplatněním vynálezu, má původce vynálezu **právo na dodatečné vypořádání**. Vznik práva na dodatečné vypořádání je tedy vázán na okamžik, kdy se vyplacená odměna dostane do zjevného nepoměru s přínosem dosaženým pozdějším využitím nebo jiným uplatněním vynálezu, za což se v praxi může považovat např. okamžik, kdy zaměstnavatel zavedl vynález do praxe nebo jej začal využívat ve větší míře, příp. jiným způsobem, udělil licenci třetí osobě k užívání patentovaného vynálezu a v souvislosti s tím se mu dostává dalšího přínosu z vynálezu.

Stejně jako právo na přiměřenou odměnu není vázáno na podání patentové přihlášky k vynálezu, i právo na dodatečné vypořádání není vázáno na to, zda byl na vynález udělen patent či zda vůbec byla patentová přihláška podána. Postačí, je-li vynález využíván a uplatňován a z tohoto využívání a uplatňování se dostává zaměstnavateli přínos. Vliv na výši dodatečného vypořádání může mít ovšem skutečnost, zda patent na vynález v mezidobí nezanikl, což by mohlo poukazovat na využití a uplatnění vynálezu v nižší ne-li nulové míře, a tedy být faktorem pro určení výše dodatečného vypořádání.

I v případě práva na dodatečné vypořádání je nutné uvažovat o institutu promlčení. Stejně jako v případě práva na přiměřenou odměnu, promlčuje se i právo na dodatečné vypořádání v tříleté promlčecí lhůtě s tím, že tato lhůta začíná běžet ode dne, kdy právo mohlo být vykonáno poprvé[12]. V běžné praxi bude zejména pro zaměstnance jako původce obtížné určit počátek této lhůty; bez součinnosti zaměstnavatele se to zdá být takřka nemožné.

Při stanovení výše dodatečného vypořádání se obvykle přihlíží k období, které je již promlčeno, přičemž toto období je z hlediska přínosu vynálezu porovnáváno s obdobím, které dosud promlčeno není. Bude-li např. za tato srovnávaná období využitelnost a uplatnění vynálezu prakticky shodné (resp. přínos vynálezu bude shodný), výše dodatečného vypořádání původci by měla být minimální ne-li nulová.

Co se týká promlčení práva na dodatečné vypořádání, platí zde dále vše, co je o promlčení uvedeno i ohledně práva na přiměřenou odměnu dle kapitoly III. tohoto článku.

## **Závěrem**

V souvislosti s problémy ohledně stanovení výše odměny, resp. dodatečného vypořádání, které jsou

naznačeny v předchozích kapitolách, se běžná praxe firem ubírá jiným směrem a zpravidla odměnu za vytvoření vynálezu stanovují fixní částkou v řádech jednotek až desítek korun českých. Teprve následně, až jsou známy využitelnost, uplatnění a přínos vynálezu, poskytnou zaměstnanci (původci vynálezu) dodatečné vypořádání v odpovídající (resp. dohodnuté) výši.

Především zaměstnancům, kteří v rámci pracovního poměru vymyslí výrobek nebo technický postup, který představuje z hlediska světového stavu techniky zcela novou myšlenku, a který je způsobilý být předmětem patentové přihlášky, nelze než doporučit, aby si v případě uplatnění práva na patent ze strany zaměstnavatele pečlivě ohlíželi své nároky na odměnu, a to zejména s ohledem na institut promlčení.

**JUDr. Denisa Šlemarová, MBA**

---

[1] Přihlášky vynálezů podléhají správním poplatkům dle zákona č. [368/1992](#) Sb., o správních poplatcích, v platném znění. Za udržování patentu v platnosti je majitel patentu povinen platit každoročně poplatky podle zákona č. [173/2002](#) Sb., o poplatcích za udržování patentů a dodatkových ochranných osvědčení pro léčiva a pro přípravky na ochranu rostlin a o změně některých zákonů, v platném znění.

[2] Např. § 3 odst. 2 ZVZN, § 4 ZVZN.

[3] Shodně ustanovení § 9 odst. 1 ZVZN. Pokud tedy pracovní smlouva obsahuje doložku, že na všechna nová technická řešení, která zaměstnanec vytvoří v rámci pracovní činnosti, si zaměstnavatel nebude činit nárok, je na zaměstnanci, aby si na veškerá jím vytvořená nová technická řešení podal sám patentovou přihlášku.

[4] Uplatnění práva na patent ze strany zaměstnavatele je možné např. písemným oznámením, ve kterém si zaměstnavatel činí nárok na vynález.

[5] Zde uvedený závěr není sice v zákoně výslovně vyřčen, ovšem z celkového kontextu ZVZN lze toto stanovisko dovodit.

[6] Zákonem č. [527/1990](#) Sb. byla zrušena vyhláška č. [27/1986](#) Sb., o odměňování objevů, vynálezů, zlepšovacích návrhů a průmyslových vzorů

[7] Zde uvedený význam, resp. přínos bude zejména vyplývat z informační soustavy zaměstnavatele, a to buď přímo, nebo pomocí ekonomického rozboru.

[8] Materiální podíl zaměstnavatele ve skutečnosti může dosahovat i např. 90% hodnoty samotného vynálezu, z podstaty věci zároveň vyplývá, že tento podíl nemůže být nikdy nulový.

[9] Dle ustanovení § 101 ObčZ činí tato promlčecí lhůta 3 roky.

[10] Stejně postavení má i zaměstnavatel.

[11] Osvobození od soudního poplatku je možné např. na základě ustanovení § 138 zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, v platném znění.

[12] Právo na dodatečné vypořádání může být vykonáno poprvé právě v okamžiku, kdy se již vyplacená odměna dostane do zjevného nepoměru s přínosem dosaženým pozdějším využitím nebo jiným uplatněním vynálezu, jak je popsán v prvním odstavci této kapitoly.

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)

- [Prekluze důvodu neplatnosti VH](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Odpovědnost členů statutárního orgánu za nepodání insolvenčního návrhu včas](#)
- [Vybrané otázky poskytování zdravotních služeb na dálku](#)
- [TOP 5 judikátů z korporátního práva za rok 2025](#)
- [Nový daňový režim ESOP v České republice od roku 2026. Posun k ekonomické realitě a mezinárodním standardům?](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)