

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

# Zaměstnanecké dílo a jeho praktické aspekty

V moderním byznysovém světě jsou informace, inovace a kreativita klíčovým kapitálem každého úspěšného podnikatele. Konkurenční výhoda podnikatele často spočívá nikoli v hmotném majetku, ale v originálních nápadech, know-how, softwarových či designových řešeních, a pro podnikatele je tedy nezbytné orientovat se v mechanismech práva duševního vlastnictví, které tato řešení (jakožto výsledky lidské tvůrčí činnosti) chrání. A právě jedním z těchto mechanismů je i institut zaměstnaneckého díla.

Klíčové duševní vlastnictví je často vytvářeno zaměstnanci při plnění pracovních úkolů pro zaměstnavatele. V praxi se často objevují mylné představy o tom, komu a v jakém rozsahu náleží práva k takto vzniklému dílu. Častá představa, že veškerá práva k duševnímu vlastnictví vytvořenému zaměstnancem automaticky náleží zaměstnavateli, však neodpovídá zcela právní realitě. Faktem totiž je, že autorská práva osobní a majetková jsou nepřevoditelná. Institut zaměstnaneckého díla zaměstnavateli přiznává pouze výkon majetkových práv autora, který není neomezený. Zejména v technologických a kreativních oborech, kde zaměstnanci běžně vytvářejí díla s vysokou přidanou hodnotou, není zpravidla žádoucí spoléhat pouze na zákonnou úpravu a je vhodné mít jasně nastavené smluvní vztahy upravující podmínky užití takových děl zaměstnavatelem. Neaktuální, vágní či zcela chybějící smluvní ustanovení mohou vést k právní nejistotě, narušení obchodních vztahů nebo i ke sporům s vysokými náklady.

V tomto článku se proto zaměříme na klíčové aspekty zákonné úpravy zaměstnaneckého díla, upozorníme na praktické problémy, které v této oblasti často vznikají, a nabídneme doporučení, jak rizikům předcházet prostřednictvím kvalitní smluvní dokumentace.

## Co je to zaměstnanecké dílo?

Úpravu zaměstnaneckého díla nalezneme v § 58 zákona č. [121/2000](#) Sb., autorský zákon (dále jen „**autorský zákon**“). Zaměstnaneckým dílem se dle dikce autorského zákona rozumí jakékoliv dílo<sup>[1]</sup>, které je vytvořeno v rámci pracovněprávního nebo služebního vztahu. V rámci pracovněprávních vztahů často dochází ke vzniku autorských děl, zejména při plnění pracovních úkolů zaměstnancem, a to přímo jako součást jeho pracovní náplně či v souvislosti s ní. Typickými příklady zaměstnaneckých děl mohou být například marketingové materiály, fotografie, články, software, architektonické návrhy a mnohé další. Zaměstnavatel potřebuje mít k takto vzniklým dílům logicky možnost efektivního nakládání. **Smyslem zaměstnaneckého díla je tedy především to, že majetková práva k němu nevykonává sám autor, nýbrž jeho zaměstnavatel, čímž se efektivní nakládání s dílem v praxi umožňuje.** Právní úprava však není bezvýhradně ve prospěch zaměstnavatele, a proto je nezbytné znát její limity i související praktické aspekty.

Výkonem majetkových autorských práv se rozumí oprávnění dílo samostatně užít, udělovat třetím osobám licenci k jeho užití<sup>[2]</sup> (zejména právo na rozmnožování díla, právo na jeho vystavování, půjčování, pronajímání nebo právo na sdělování díla veřejnosti), včetně svolení k tomu, aby nabyvatel licence mohl dále udělit právo sublicence nebo licenci postoupit, dále právo pobírat licenční odměnu z udělených práv a chránit tato práva, například vymáháním nároků z jejich porušení soudní cestou. Zaměstnavatel je oprávněn tato práva vykonávat, není však povinen tak činit.<sup>[3]</sup> Výkon těchto práv zaměstnavatelem se nerovná převodu (zcizení) majetkových práv autora,

jak je často nesprávně uváděno, neboť ta jsou podle autorského zákona stejně jako osobnostní práva autora nepřevoditelná a jejich zcizení není dovoleno. Autor tedy o svá majetková práva nepřichází, pouze je na základě úpravy zaměstnaneckého díla nemůže sám vykonávat. Pokud si ovšem zaměstnanec se zaměstnavatelem nesjedná jinak, při smrti či zániku zaměstnavatele bez právního nástupce se výkon majetkových práv navrácí zaměstnanci[4]. Je podstatné zmínit, že úprava zaměstnaneckého díla je úpravou dispozitivní, smluvní strany ji mohou vyloučit nebo modifikovat podle svých potřeb.

Na některé limity výkonu majetkových práv pamatuje autorský zákon sám, v prvním odstavci § 58 autorského zákona například výslovně stanovuje, že *zaměstnavatel může právo výkonu podle věty první postoupit třetí osobě pouze se svolením autora, ledaže se tak děje v případě převodu obchodního závodu. Má se za to, že takové svolení je neodvolatelné a vztahuje se i ke všem případným dalším postoupením. Třetí osoba, které bylo právo výkonu postoupeno, se pak pro účely tohoto zákona považuje za zaměstnavatele.* Na tuto úpravu je tedy vhodné pamatovat zejména u zaměstnanců kreativců již při uzavírání pracovní smlouvy a postupitelnost výkonu majetkových práv si upravit se zaměstnancem dopředu.

### **Kdy se skutečně jedná o zaměstnanecké dílo?**

Podle autorského zákona platí, že zaměstnaneckým dílem je takové dílo, které autor vytvořil ke splnění svých povinností vyplývajících z pracovněprávního nebo služebního vztahu.[5]

Jedná se o dispozitivní úpravu, což vyplývá z textace zákona „*není-li sjednáno jinak*“, tedy rozebíraná úprava zaměstnaneckého díla se jako taková uplatnit vůbec nemusí, pokud si zaměstnanec se zaměstnavatelem (či případně objednatel se zhotovitelem u software na objednávku) sjedná jinak.

Podle definice zaměstnaneckého díla **je rozhodující, že se jedná výlučně o dílo vytvořené zaměstnancem při plnění konkrétních pracovních povinností.** Nestačí tedy jen obecná souvislost s výkonem zaměstnání; rozhodující je přímá vazba na pracovní úkoly vyplývající z pracovní smlouvy. Není podstatné, zda je dílo vytvářeno striktně během pracovní doby, je podstatné, že se jedná o plnění konkrétních pracovních povinností. Například pokud učitel připravuje výukové materiály o víkendu, stále se bude jednat o zaměstnanecké dílo, protože se jedná o dílo vytvořené ke splnění konkrétních pracovních povinností, byť mimo pracovní dobu. **Naopak tvorba, která nesouvisí s pracovním zařazením zaměstnance, není považována za zaměstnanecké dílo.** Například pokud zaměstnanec IT podpory rád maluje obrazy a firma by jeden z nich chtěla použít na svém webu, bylo by nezbytné uzavřít licenční smlouvu - malířská činnost totiž nespadá do jeho pracovních úkolů, a to ani v případě, že by obraz namaloval během pracovní doby.

Autorský zákon rozlišuje mezi tvorbou vzniklou v rámci pracovněprávního (či služebního) vztahu a mimo něj. Klíčový rozdíl spočívá zejména v podmínkách, za nichž k tvorbě dochází. Zaměstnanec v pozici autora zpravidla nehradí náklady spojené s procesem tvorby, které mohou být pro jiného autora značnou finanční zátěží. K dispozici má vybavené pracoviště, techniku, materiály či jiné nástroje. Často je mu také hrazena přípravná činnost nebo i postupy, které sice nevedly ke vzniku výsledného díla, ale byly součástí tvůrčího procesu.

V každém případě je zásadní, aby byl v pracovní smlouvě řádně vymezen druh práce a případně zaměstnanci předán i samostatný dokument s tzv. pracovní náplní, která dostatečně pokrývá konkrétní tvůrčí činnost zaměstnance jako potenciálního autora. V těchto dokumentech je vhodné zohlednit, jaká autorská díla může zaměstnanec obvykle vytvářet. Nad rámec tohoto je vhodné zejména u kreativních pozic v pracovních smlouvách definovat práva k duševnímu vlastnictví nad rámec zákonné úpravy, aby nenastala pochybnost či jiná komplikující budoucí situace, která by takto mohla omezit budoucí výkon majetkových práv zaměstnavatele.

Autorský zákon rovněž pamatuje na situaci, kdy zaměstnanec během tvorby díla ukončí pracovní poměr a dílo zůstane nedokončeno. Tyto situace jsou řešeny vyvratitelnou právní domněnkou souhlasu autora s dokončením rozpracovaného díla ze strany zaměstnavatele.[\[6\]](#) Tento právní institut umožňuje zaměstnavateli takto navázat na dosavadní tvůrčí činnost a dílo případně dokončit i bez účasti původního autora – a to zejména v případech, kdy zaměstnanec ukončí pracovní poměr z vlastní vůle, odejde ke konkurenci nebo například odejde do důchodu.

### **Zaměstnanecké dílo se nevztahuje jen na zaměstnance**

Autorský zákon aplikuje režim zaměstnaneckého díla i na dva případy, kdy se o zaměstnance nejedná, a to:

- v případě díla vytvořeného členem statutárního nebo jiného voleného či jmenovaného orgánu právnické osoby[\[7\]](#), a
- v případě počítačových programů a databází, jakož i kartografických děl, která nejsou kolektivními díly, tehdy, byla-li autorem vytvořena na objednávku[\[8\]](#).

Ustanovení § 58 odst. 10 autorského zákona stanovuje, že úprava zaměstnaneckého díla se použije obdobně také na díla vytvořená členy statutárních či jiných volených nebo jmenovaných orgánů, pokud tato díla vznikla při plnění povinností vyplývajících z jejich vztahu k právnické osobě. V takových případech se právnická osoba považuje za zaměstnavatele. Je však nutné upozornit, že tento režim se nevztahuje například na společníky společnosti s ručením omezeným, kteří nejsou členy volených orgánů. Pokud tedy společníci pro společnost vytvoří nějaké autorské dílo, nespadá pod režim zaměstnaneckého díla a je nutné situaci upravit na smluvním základě.

U počítačových programů, databází a kartografických děl, která nejsou kolektivními díly, platí právní fikce[\[9\]](#), že se tato díla považují za zaměstnanecká, pokud vznikla na objednávku (například na základě smlouvy o dílo). V takových případech je objednatel považován za zaměstnavatele. Tento režim se však vztahuje pouze na případy, kdy je dodavatelem (zhotovitelem) těchto děl fyzická osoba, tj. přímo autor díla (například počítačový program je objednan u konkrétního vývojáře). Naopak pokud je zhotovitelem právnická osoba, uvedené pravidlo se neuplatní a majetková práva k dílu na objednatele automaticky nepřecházejí. Ve smlouvách, kde je dodavatelem společnost, například vývojářská firma, je proto nezbytné výslovně sjednat udělení licence v potřebném rozsahu a nespolehat na zákonný přechod práv.

Dalším zajímavým případem může být situace, kdy dílo vznikne v rámci tzv. švarcsystému, tedy při výkonu závislé práce fyzickou osobou, která ji však formálně vykonává na základě živnostenského oprávnění (např. s cílem, aby „zaměstnavatel“ ušetřil na odvodech). V takovém případě, pokud by ve skutečnosti šlo o vztah závislé práce, by se dílo posuzovalo jako zaměstnanecké dílo, bez ohledu na formu a označení příslušné smlouvy. [\[10\]](#)

U počítačových programů, databází a kartografických děl tato situace obvykle nepředstavuje zásadní problém, protože díky právní fikci zaměstnaneckého díla získává objednatel stejná majetková práva, jako kdyby byl zaměstnavatelem – a to i v případě, že dílo vzniklo v rámci tzv. švarcsystému.

### **Dodatečná odměna za zaměstnanecké dílo**

U zaměstnaneckých děl je důležité nezapomenout na tzv. právo autora na dodatečnou odměnu. Autor zaměstnaneckého díla má nárok na přiměřenou dodatečnou odměnu, pokud jeho mzda či jiná sjednaná odměna zjevně neodpovídá zisku, který zaměstnavatel ze zhodnocení tohoto díla získal.[\[11\]](#) Zákonná úprava zaměstnaneckého díla vychází z právní domněnky, že sjednaná mzda (nebo jiná dosud vyplacená odměna) představuje zároveň přiměřenou autorskou odměnu. Tato domněnka však

neplatí, pokud by odměna byla ve zjevném nepoměru k zisku, který zaměstnavatel z využití práv k dílu získal, a k významu samotného díla pro tento zisk. V takovém případě vzniká autorovi nárok na přiměřenou dodatečnou odměnu. Výše této dodatečné odměny se posuzuje individuálně a vždy musí být přiměřená okolnostem. Tento nárok se však neuplatní u autorů počítačových programů, databází a kartografických děl, která nejsou kolektivními díly – ledaže by si smluvní strany výslovně sjednaly jiný režim. Pokud tedy zaměstnavatel očekává z užívání díla výrazné příjmy, je pro něj vhodné s autorem předem dohodnout konkrétní podmínky a výši, popř. způsob výpočtu, této případné dodatečné odměny.[\[12\]](#)

## Závěr

Lze shrnout, že úprava zaměstnaneckého díla má zásadní význam nejen z hlediska právního postavení zaměstnavatele vůči vytvořenému dílu, ale také z hlediska praktického nakládání s těmito díly – například v oblasti licencování, převodů práv či obchodní využitelnosti a dalších výstupů.

Autorský zákon sice poskytuje výchozí rámec, který se uplatní automaticky tam, kde vznik díla vyplývá z povahy pracovní pozice, avšak vzhledem k dispozitivnosti klíčových ustanovení je vždy vhodné věnovat smluvní úpravě náležitou pozornost.

Zaměstnanci často nemají jasno v tom, jaká práva jim jako autorům náleží a jaká oprávnění přecházejí na jejich zaměstnavatele, což může vést k nedorozuměním nebo sporům. Proto doporučujeme, aby zaměstnavatelé výslovně upravili otázku zaměstnaneckých děl v pracovní smlouvě nebo související dokumentaci, a to včetně podmínek užití díla, postupitelnosti výkonu práv k dílu či případné úpravy nároku na dodatečnou odměnu.

Jasná a srozumitelná smluvní úprava nejen předchází právním nejistotám, ale také umožňuje flexibilně reagovat na specifika dané pozice, odvětví nebo způsobu tvorby díla – a tím chrání jak zájmy zaměstnavatele, tak práva zaměstnanců.



**JUDr. Tadeáš Petr,**  
partner



**JUDr. Tereza Pechová,**  
advokátní koncipientka



Futurama Business Park  
Sokolovská 668/136d  
186 00 Praha 8 - Karlín

Tel.: +420 227 629 700

E-mail: [info@plegal.cz](mailto:info@plegal.cz)

---

[1] § 2 autorského zákona

[2] § 12 autorského zákona

[3] Telec, I., Tůma, P. Autorský zákon. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 650.

[4] § 58 odst. 3 autorského zákona

[5] § 58 odst. 1 autorského zákona

[6] § 58 odst. 5 autorského zákona

[7] § 58 odst. 10 autorského zákona

[8] § 58 odst. 7 autorského zákona

[9] § 58 odst. 7 autorského zákona

[10] Telec, I., Tůma, P., Autorský zákon, s 652-653.

[11] § 58 odst. 6 autorského zákona

[12] Telec, I., Tůma, P., Autorský zákon, s 646 - 661.

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

## Další články:

- [Bezpilotní systémy vlastní konstrukce v kategorii Specific: regulační požadavky a praktické aspekty](#)

- [Nefungující rozsah péče o dítě. Cesta přes využití terapie a dalších opatření podle ustanovení § 503 zákona o zvláštních řízeních soudních](#)
- [De iure traktor, de facto nákladní vozidlo, už ne tolik výhodná dualita](#)
- [Digitální důkazy z webu v soudním řízení: jak doložit, co bylo online zveřejněno?](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [Rozdělení společného jmění manželů v případech výdělečné činnosti pouze jednoho z manželů](#)
- [Oběť znásilnění má nárok na peněžitou satisfakci](#)
- [Digitalizace AML povinností: jak technologie mění plnění povinností pro tisíce povinných osob](#)
- [\(Ne\)vypořádání předmětu řízení u soudního smíru](#)
- [Nové limity opatrovnického rozhodování v judikatuře ESLP a Ústavního soudu](#)
- [Mimosmluvní odměna při společném zastupování více osob](#)