

25. 6. 2015

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

Zaměstnanecké dílo s občasným přihlédnutím k počítačovému programu coby zaměstnaneckému dílu

Stěží dnes najdeme společnost nebo obor podnikání, v rámci v kterém nevznikají zaměstnanecká díla. Zaměstnaneckým dílem může být mimo jiné počítačový program, manuál, kniha apod. S ohledem na výše uvedené je vhodné o tomto institutu znát alespoň základní fakta. V rámci tohoto článku bude dále předloženo doporučení, které záležitosti se zaměstnancem předem sjednat, případně jak upravit pracovní smlouvu.



Zaměstnanecké dílo je upraveno zákonem č. [121/2000](#) Sb., zákon o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), a to v § 58 tohoto zákona. Dále je však třeba vzít v úvahu i zákon č. 89/2012, občanský zákoník (OZ), neboť se nám do tohoto zákona přesunula kompletní úprava licenčních smluv, které se zaměstnaneckým dílem úzce souvisí. Zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce (ZP) nám dá jednu z dílčích odpovědí na otázku, zda se skutečně o zaměstnanecké dílo jedná. V této chvíli bychom již měli mít dostatek zákonných předpisů pro posouzení veškerých relevantních souvislostí k posouzení zaměstnaneckého díla a práv a povinností z něj vyplývajících.

Zaměstnanecký poměr

Zaměstnanec, který vytvoří zaměstnanecké dílo, je autorem takového díla. Oproti ostatním autorům jiných děl je však ze zákona značně omezen ve svých právech, a to v rámci práv majetkových. Zaměstnanci díla po jeho vytvoření zbývá de facto tzv. „holé autorství“, například právo na uvádění, že je autorem díla. Otázka, co je vlastně autorské dílo obecně není předmětem tohoto článku a pouze pro doplnění si připomeneme, že nezbytnou vlastností autorského díla je nutnost, aby bylo jedinečným výsledkem tvůrčí činnosti autora a bylo vyjádřeno v jakékoli objektivně vnímatelné podobě. Speciální skupinou autorských děl je právě dílo zaměstnanecké. Dalším obligatorním znakem je tedy vytvoření díla v rámci pracovního poměru, přičemž stejný režim budou mít i díla vytvořená v rámci dohod o pracích mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti).

Co by mělo být v pracovní smlouvě

Vytvoření zaměstnaneckého díla je podmíněno tím, že bylo vytvořeno v rámci provádění pracovních

činností vyplývajících z pracovní smlouvy. Je tedy třeba, aby druh práce, který je uveden v pracovní smlouvě, byl dostatečně určitě vymezen. Pokud by totiž zaměstnanec vytvořil dílo, které nijak nesouvisí s tím, co má uvedeno v pracovní smlouvě (a ke změně nedošlo jinou dohodou upravující obsah pracovní smlouvy), pak by se nejednalo o zaměstnanecké dílo a zaměstnavatel nebude schopen využít výhod, které mu tento institut nabízí.

Co se děje po vzniku zaměstnaneckého díla

Po té co je dílo dokončeno, přecházejí automaticky majetková práva k takovému dílu na zaměstnavatele. Ten má pak právo s tímto dílem nakládat, a to svým jménem a na svůj účet. Dochází k tzv. zákonnému postoupení majetkových práv na zaměstnavatele. Je třeba nezaměňovat takový přechod práv s poskytnutím licence k užití dílu.

Proč neuzavírat se zaměstnancem licenční smlouvu

Licence k užití díla je právo „slabší“ než má postoupená práva k dílu zaměstnaneckému. Pro objasnění můžeme s notnou dávkou zobecnění přirovnat poskytnutí licence k právu nájmu a postoupená práva k právu vlastnickému. Příklad je samozřejmě nedokonalý (zaměstnavatel se nestává vlastníkem díla apod.), ale ilustruje, jak významně je výhodnější mít na sebe postoupena majetková práva k dílu než mít „pouhou“ licenci. V praxi je běžné, že zaměstnavatelé ze strachu podepisují se zaměstnanci k zaměstnaneckým dílům licenční smlouvy. Většinou netuší, že se právě uzavřením takové smlouvy ochudili o velkou část svých oprávnění. Ustanovení o postoupení práv k zaměstnaneckému dílu jsou totiž ustanovení dispozitivní, je možné je tudíž mezi stranami v rámci oboustranné dohody volně měnit.

Písemný souhlas zaměstnance s postoupením práv na třetí osobu

Co je naopak nanejvýš vhodné, je mít od zaměstnance písemný souhlas s tím, že majetková práva k dílu, která přešla na zaměstnavatele, mohou být postoupena na třetí osoby. Pokud takový písemný souhlas totiž zaměstnavatel nemá, nemůže tak činit a je oprávněn toliko udělovat třetím osobám licence k užití díla. Je možno pozorovat již nepochybný trend, že dílo objedávající společnost u jiné společnosti se již nespokojí s „pouhou“ licenci, ale budou požadovat právě postoupení majetkových práv k dílu na sebe. Taková praxe bude mít u počítačových programů nepochybně dopad do požadavku objednatele na vydání zdrojových kódů. V případě, že společnost objedává počítačový program u zhotovitele coby fyzické osoby, jsou majetková práva k takovému dílu postoupena na objednatele stejně jako by byl zaměstnavatelem této fyzické osoby.

Co je dále dobré vědět

Vedle výše uvedeného je vhodné shrnout další skutečnosti, na které je dobré brát zřetel při posuzování zaměstnaneckého díla. Jedná se o situaci, kdy zaměstnanec sice s vývojem či vytvářením díla započne, ale před dokončením díla bude ukončen pracovní poměr. Za takové situace platí, že pokud si strany nesjednají jinak, je oprávněn zaměstnavatel toto dílo dokončit, a to buď sám nebo za pomoci jiného zaměstnance. Dále je vhodné vědět, že pokud bude dílo komerčně úspěšné a mzda, kterou zaměstnanec pobírá, bude v hrubém nepoměru s tímto komerčním úspěchem, má pak zaměstnanec právo požadovat zvláštní odměnu. I zde je však možno si tento postup upravit předem se zaměstnancem, případně jej vyloučit. Dnes velmi rozšířené agenturní zaměstnávání (jiná společnost vám poskytne svého zaměstnance a ten vystupuje jako zaměstnanec sám) vyvolává otázku, na koho jsou postoupena majetková práva k zaměstnaneckému dílu. Praxe již otázku zodpověděla, a to tak, že i když je zaměstnanec zaměstnancem agentury, náleží majetková práva společnosti, u které práci fakticky vykonává.



Mgr. Martin Švehlík,
advokát

[SAMAK právo & daně](#)

Purkyňova 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 211 222 244
e-mail: info@samak.cz

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

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)