

VNÚTORNÉ PREDPISY V OBLASTI TRANSFERU TECHNOLÓGIÍ – PRÁVNÝ POHĽAD

ABSTRAKT V praxi sa pomerne často môžeme stretnúť s tým, že univerzita, výskumný ústav alebo aj súkromná obchodná spoločnosť sa rozhodne zadefinovať niektoré pravidlá a procesy súvisiace s transferom technológií alebo duševným vlastníctvom vo svojom vnútornom predpise, ktorý môže mať rôzne názvy: smernica rektora, vnútorný predpis, interný akt, organizačná smernica, pravidlá (zásady) a pod. V tomto príspevku vecný obsah takýchto dokumentov do určitej miery ponechávame bokom a sústredíme pozornosť na ich právnu povahu, význam, záväznosť a vymožitelnosť.

ABSTRACT In practice we can often see that a university, a research institution or even a private enterprise decides to lay down certain rules and processes related to technology transfer or intellectual property in its internal regulation, that can have various titles: rector's directive, internal regulation, internal act, organizational directive, rules (principles) etc. In this article we leave the content itself aside and draw attention to legal character, importance, binding force and enforceability of such internal regulations.

ÚVOD

Vo všeobecnosti je zrejším účelom a ambíciou akéhokoľvek vnútorného predpisu v rámci danej inštitúcie zabezpečiť (i) jednotnosť, (ii) predvídateľnosť, (iii) transparentnosť a (iv) záväznosť určitého postupu a s ním spojených pravidiel. Otázky či, v akej miere a za akých podmienok sú tieto atribúty – a spomedzi nich najmä záväznosť – naplnené, budeme testovať vo vzťahu k vnútorným predpisom troch typických inštitúcií v oblasti transferu technológií, ktorými sú po prvé vysoké školy, po druhé Slovenská akadémia vied (SAV) a jej organizácie a po tretie súkromná obchodná spoločnosť.

Pojem „vnútorný predpis“ evokuje tzv. normativitu, teda

že v ňom obsiahnuté normy správania sa (príkaz, zákaz, dovolenie) sú pre adresátov noriem záväzné bez ohľadu na to, či s nimi adresáti súhlasia alebo nie.

Adresátmi vnútorného predpisu, resp. noriem v ňom obsiahnutých, bývajú spravidla zamestnanci inštitúcie, vedúci pracovníci (manažéri) a prípadne tiež podriadené organizačné zložky a organizácie, ktoré pôsobia v rámci danej inštitúcie. Normativita musí byť vždy spoľahlivo odvodená zo všeobecne záväzných právnych predpisov (najmä zákonov) v súlade s ústavným imperatívom autonómnosti a slobody jednotlivca².

Pendantom normatívnej záväznosti je kontrakčná (zmluvná) záväznosť, kedy sa vyžaduje súhlas subjektu záväzku; už nehovoríme o adresátovi normy. Typickým príkladom kontrakčnej záväznosti sú všeobecné obchodné podmienky (VOP), resp. všeobecné zmluvné podmienky (VZP) a pod., ktoré síce napĺňajú všetky štyri spomínané atribúty: (i) jednotnosť, (ii) predvídateľnosť, (iii) transparentnosť a (iv) záväznosť, ale vždy len za podmienky tzv. inkorporácie (zahrnutia) do zmluvy, načo sa zásadne vyžaduje súhlas druhej zmluvnej strany (subjektu záväzku).

Pre ďalší výklad teda definujeme základné východisko nasledovne: **právnu záväznosť vnútorného predpisu voči adresátom noriem v ňom obsiahnutých je nutné vždy založiť na relevantnom právnom základe, ktorým môže byť buď zákonné splnomocnenie (normatívna záväznosť), alebo zmluva (kontrakčná záväznosť)**. Pozrime sa touto optikou najprv na vnútorné predpisy vysokých škôl.

VNÚTORNÉ PREDPISY VYSOKÝCH ŠKÔL A ICH FAKÚLT

Na vysoké školy sa primárne vzťahuje zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niekto-

rých zákonov, ktorý v § 15 taxatívne vypočítava vnútorné predpisy verejných vysokých škôl, pričom tento výpočet platí rovnako aj pre štátne vysoké školy (tzn. vojenské vysoké školy, policajné vysoké školy a zdravotnícke vysoké školy). V tomto zákonom vypočte vnútorných predpisov vysokých škôl nenájdeme vnútorný predpis v oblasti transferu technológií resp. duševného vlastníctva, čo sa ukazuje ako významná prekážka a podnet na novelizáciu zákona o vysokých školách.

Základným vnútorným predpisom je štatút vysokej školy, ktorého povinné obsahové náležitosti zákon o vysokých školách zákon výslovne vymedzuje³ a v prípade verejných vysokých škôl vyžaduje aj registráciu štatútu na Ministerstve školstva, vedy, výskumu a športu SR⁴. Samotný štatút vysokej školy môže stanoviť ďalšie vnútorné predpisy, ktoré vysoká škola alebo jej fakulty má prijať⁵. Po zbežnej analýze štatútov väčšiny vysokých škôl sme zistili, že žiadny zo štatútov neobsahuje, resp. nezavádza následné splnomocnenie prijať vnútorný predpis vysokej školy v oblasti transferu technológií resp. duševného vlastníctva. Z hľadiska normatívnej záväznosti ide o chýbajúce „ohnivko“, čo s určitostou neguje a ruší akúkoľvek úvahu o prípadnej normatívnej záväznosti takéhoto vnútorného predpisu vysokej školy. Niektoré vysoké školy sa snažia nahradiť toto chýbajúce „ohnivko“ odkazmi priamo na zákonné ustanovenie § 15 zákona o vysokých školách, ktoré – ako sme si vysvetlili vyššie – však o tomto type vnútorného predpisu nič nehovorí alebo svoj právny základ odvodzujú od svojich iných vnútorných predpisov, tzn. nie od štatútu vysokej školy, najmä od organizačného poriadku. V každom prípade podľa nášho názoru platí záver, že žiadny vnútorný predpis vysokej školy v oblasti transferu technológií resp. duševného vlastníctva nemá normatívnu záväznosť z titulu zákona o vysokých školách.

Je potrebné ešte preskúmať, či by iný zákon ako zákon o vysokých školách nemohol byť vhodným právnym základom normatívnej záväznosti vnútorného predpisu v oblasti transferu technológií resp. duševného vlastníctva. Do úvahy by hypoteticky prichádzal napr. zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení. Na základe Zákonníka práce by bola vysoká škola ako zamestnávateľ oprávnená prijať najmä pracovný poriadok⁶, ktorý je však zahrnutý aj vo výpočte vnútorných predpisov podľa zákona o vysokých školách⁷ a tiež pravidlá bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci⁸, čo je však príliš úzko speci-

ficky zameraný typ vnútorného predpisu, ktorý v našom skúmaní nijako nepomôže.

O niekoľko odsekov vyššie načrtnutý záver môžeme zovšeobecniť nasledovne: žiadny vnútorný predpis vysokej školy v oblasti transferu technológií resp. duševného vlastníctva nemá normatívnu záväznosť⁹. Ako sme naznačili vyššie, tento nedostatok je možné systematicky riešiť jedine legislatívne, a to novelou § 15 zákona o vysokých školách.

Je tiež podivuhodné, že zákon o vysokých školách neobsahuje žiadny mechanizmus a ani povinnosť oboznámiť zamestnancov (a v určitom rozsahu aj študentov) s vnútornými predpismi vysokej školy. V tomto smere vhodnú inšpiráciu de lege ferenda možno nájsť v znení § 84 ods. 3 a 4 Zákonníka práce, ktorý sa týka pracovného poriadku a podľa ktorého pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých jeho zamestnancov. Nadobúda účinnosť dňom, ktorý je v ňom určený, najskôr však dňom, keď bol u zamestnávateľa zverejnený. Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný. Sme toho názoru, že obdobne by mohli byť základné podmienky normatívnej záväznosti vnútorných predpisov vysokých škôl upravené aj v zákone o vysokých školách.

VNÚTORNÉ PREDPISY SAV A ORGANIZÁCIÍ SAV

Zákon č. 133/2002 Z. z. o Slovenskej akadémii vied v platnom znení neobsahuje výpočet vnútorných predpisov, ktoré SAV a jej organizácie môžu prijať, ale zveruje úpravu podmienok vydávania ďalších vnútorných predpisov štatútu SAV¹⁰. Keď nahliadneme do štatútu SAV¹¹, zistíme, že ten v článkoch XXIII až XXV skutočne upravuje otázky vnútorných predpisov SAV, pričom v čl. XXIII je taxatívny výpočet jednotlivých vnútorných predpisov SAV. Vychádzajúc z názvu a vecného zamerania tam vymenovaných vnútorných predpisov sme toho názoru, že žiadny z tam vymenovaných vnútorných predpisov nekorešponduje s vnútorným predpisom v oblasti transferu technológií alebo duševného vlastníctva. S ohľadom na znenie článku XXIII písm. s), ktorý umožňuje rozšíriť tento zoznam vnútorných predpisov aj o ďalšie, ak tak stanoví (i) zákon o SAV, (ii) osobitný predpis (zákon) alebo (iii) samotný štatút SAV.

Je vhodné tiež upozorniť, že zákon č. 243/2017 o verejnej výskumnej inštitúcii a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony vo svojom § 37 a 38 tiež obsahuje vlastnú úpravu vydávania vnútorných predpisov VVI alebo týkajúcich sa VVI¹², avšak nenájdeme v nej vnútorný predpis v oblasti transferu technológií a duševného vlastníctva. Najviac sa k nemu vecne približuje vnútorný predpis zakladateľa (tzn. SAV) podľa § 38 ods. 1 písm. f) zákona o VVI s názvom „vnútorné pravidlá hospodárenia verejnej výskumnej inštitúcie vrátane pravidiel na vykonávanie podnikateľskej činnosti“. Keďže však nie je zrejmé, či obsahom takéhoto vnútorného predpisu budú skutočne aj otázky transferu technológií a duševného vlastníctva a navyše s ohľadom na znenie § 38 ods. 4 zákona o VVI ani nemá ísť o vzorový vnútorný predpis, je možné de lege ferenda odporučiť doplnenie vnútorného predpisu v oblasti transferu technológií a duševného vlastníctva medzi vzorové vnútorné predpisy. Aktuálne je na to aj vhodné momentum, keď v legislatívnom procese prebieha pripomienkovanie návrhu novely zákona o VVI¹³ s termínom na uplatnenie pripomienok do 24. 03. 2021.

ZAMESTNANECKÝ REŽIM A JEHO ÚPRAVA VO VNÚTORNÝCH PREDPISOCH

Vnútorné predpisy vysokých škôl, SAV a prípadne aj súkromných obchodných spoločností orientovaných na výskum a vývoj **spravidla obsahujú aj úpravu otázok týkajúcich sa tzv. zamestnaneckého režimu** podľa zákona č. 435/2001 Z. z. patentoch, dodatkových ochranných osvedčeniach a o zmene a doplnení niektorých zákonov (patentový zákon) v platnom znení, resp. podľa ostatných zákonov v oblasti priemyselného vlastníctva¹⁴. Takmer vždy síce obsahujú aj úpravu iných aspektov transferu technológií, najmä precizovanie procesov, komunikácie a zodpovedností jednotlivých útvarov, avšak jadrom týchto vnútorných predpisov spravidla býva práve zamestnanecký režim. A tu je potrebné zdôrazniť niekoľko dôležitých momentov¹⁵.

Právne vzťahy týkajúce sa zamestnaneckého vynálezu sú občianskoprávnej povahy (pozor, nie pracovnoprávnej povahy) a rámcovo ich upravuje § 11 patentového zákona a podporne Občiansky zákonník (pozor, nie Zákonník práce), ako od 01. 01. 2018 výslovne zakotvuje § 11 ods. 10 patentového zákona. Tieto právne vzťahy vznikajú

okamihom vytvorenia zamestnaneckého vynálezu. Vychádzajúc zo základného súkromnoprávneho princípu zmluvnej slobody¹⁶ je v týchto právnych vzťahoch daný **pomerne široký priestor na dohodu o konkrétnych podmienkach realizácie práv a povinností na strane pôvodcu a tiež na strane zamestnávateľa**. Možnosť odchylné dohodnúť úpravu vzájomných vzťahov výslovne vyjadruje aj § 11 ods. 1 patentového zákona: „... ak sa účastníci tohto vzťahu nedohodli inak“ a potvrdzuje ju aj odborná literatúra¹⁷. Prednosť má vždy vzájomná dohoda, pre ktorú patentový zákon dokonca nevyžaduje povinnú písomnú formu. **Existenciu inak prejavenej dohody je preto potrebné skúmať s ohľadom na všetky okolnosti konkrétneho prípadu**. V prípade sporu by mal konajúci súd do úvahy vziať najmä obvyklý postup na danom pracovisku, pracovné zaradenie, funkciu a pracovnú náplň pôvodcu a tiež (ne)dobromyselnosť toho účastníka, ktorý tvrdí, že k dohode nedošlo. V záujme právnej istoty na oboch stranách je možné písomnú formu dohody jednoznačne odporučiť.

Obsahom dohody môže byť nielen dojednanie odchylné od § 11 ods. 1 patentového zákona, tzn. dojednanie, že právo na riešenie nepatrí zamestnávateľovi, ako by sa v prvom momente mohlo zdať¹⁸, ale prípustné je v **zása-de ľubovoľné usporiadanie práv a povinností súvisiacich s vytvorením zamestnaneckého vynálezu** v zmysle § 494 Občianskeho zákonníka¹⁹. Prirodzene, na platnosť dohody sa vzťahujú **všeobecné podmienky platnosti právneho úkonu v zmysle Občianskeho zákonníka**. Osobitne vo vzťahu k právu pôvodcu na dodatočné vyrovnanie (§ 11 ods. 7 patentového zákona) je potrebné mať na zreteli ustanovenie § 574 ods. 2 Občianskeho zákonníka, podľa ktorého je **neplatná každá dohoda, ktorou sa niekto vzdáva práv, ktoré môžu vzniknúť až v budúcnosti**. V rozsahu platne uzavretej dohody je potom vylúčené použitie dispozitívnej právnej úpravy § 11 patentového zákona.

V rámci komplexného posúdenia vzájomného právneho vzťahu medzi pôvodcom a zamestnávateľom sa obvykle skúma aj prípadná existencia a obsah vnútorného predpisu, ktorý upravuje štandardný postup v prostredí konkrétneho zamestnávateľa. Vzhľadom na občianskoprávnu povahu predmetných vzťahov je však potrebné zdôrazniť, že **samotný vnútorný predpis spravidla nenahrádza riadne uzavretú dvojstrannú dohodu medzi pôvodcom a zamestnávateľom**. Odhliadnuc podľa platného právneho stavu (de lege lata) vylúčenej normatívnej záväznosti takéhoto

vnútorného predpisu, ako sme vysvetlili vyššie, o kon-
traktačnej záväznosti by sa dalo uvažovať jedine vtedy, ak
by vnútorný predpis s určitosťou²⁰ vymedzoval vzájom-
né práva a povinnosti a zároveň by pôvodca s takýmto
vymedzením preukázateľne súhlasil. Nestačí, aby sa pô-
vodca len oboznámil s obsahom vnútorného predpisu. Na
rozdiel od pracovnoprávných vnútorných predpisov za-
mestnávateľa (pracovný poriadok, organizačný poriadok
a pod.), ako sme vysvetlili v predchádzajúcej časti tohto
článku, vnútorný predpis vo veciach zamestnaneckého
vynálezu nemôže byť právne záväzný z titulu jednostran-
ného určenia obsahu práv a povinností zamestnávateľom
ako nadriadeným (normatívna záväznosť), ale jedine na
zmluvnej báze ako súčasť zmluvnej úpravy vzájomných
vztťahov medzi pôvodcom a zamestnávateľom (zmluvná
záväznosť). Opačný záver by bol v rozpore s princípom
rovnosti účastníkov občianskoprávných vztťahov v zmysle
§ 2 ods. 2 Občianskeho zákonníka²¹. Na potrebu dôsled-
ného odlišovania občianskoprávných vztťahov založených
vytvořením predmetu duševného vlastníctva od pracov-
noprávných vztťahov medzi pôvodcom, resp. autorom
a zamestnávateľom právna veda poukazovala už dávnej-
šie²². Efektívne legislatívne riešenie bolo zavedené až tzv.
veľkou novelou patentového zákona zavedenou zákonom
č. 242/2017 Z. z. s účinnosťou od 01. 01. 2018²³, čo sa
stretlo s pozitívnou odozvou odbornej verejnosti²⁴.

Týmto výkladom autor tohto článku nemá v úmysle ge-
nerálne spochybňovať užitočnosť vnútorných predpisov
vysokých škôl alebo SAV, či už z hľadiska podpory mo-
tivácie zamestnancov tvorivo pristupovať k riešeniu pra-
covných úloh, alebo z hľadiska deklarovania transparent-
ného a jednotného prístupu zamestnávateľa k ochrane
svojho duševného vlastníctva²⁵. Je však potrebné upo-
zorniť, že bez preukázateľného súhlasu pôvodcu (za-
mestnanca) by tieto vnútorné predpisy v prípade sporu
súd mohol vyhodnotiť len ako jeden z dôkazov v súvislosti
s objasnením obvyklých postupov na danom pracovisku.
Na druhej strane, ak by sa vnútorný predpis stal platnou
súčasťou zmluvnej úpravy vzájomných vztťahov, bol by
v ňom uvedený obsah právne záväzný tak pre pôvodcu,
ako aj pre zamestnávateľa. Z uvedených dôvodov by naj-
mä tí zamestnávatelia, ktorých činnosť je zameraná na
výskum a inovácie (napr. vysoké školy, organizácie SAV),
mali venovať zvýšenú pozornosť preventívnemu zmluv-
nému zabezpečeniu práv k budúcim výsledkom tvorivej
duševnej činnosti svojich zamestnancov. V závislosti od

konkrétnych okolností možno v dohode (uzavretej naprí-
klad zároveň s pracovnou zmluvou) vhodne inkorporovať
vnútorné predpisy a priznať im tak zmluvnú záväznosť.
Významne tomu napomohla aj spomínaná novela pa-
tentového zákona zavedená zákonom č. 242/2017 Z. z.
s účinnosťou od 01. 01. 2018, keď zákon nepriamo pri-
pustil v praxi zaužívané paušálne nastavenie primeranej
odmeny pôvodcu²⁶ s tým, že následne pôvodcovi vznikne
právo na dodatočné vyrovnanie²⁷. Eliminovovalo sa tak rizi-
ko absolútnej neplatnosti dojednania primeranej odmeny
v paušálnej výške, ktoré hrozilo do účinnosti predmetnej
novely. Nie je tak preto potrebné formulovať odkladacie
podmienky v zmysle § 36 ods. 2 Občianskeho zákonníka
a viazať tak účinnosť vzájomnej dohody až na potenciál-
ne vytvorenie zamestnaneckého vynálezu v budúcnos-
ti. Stále však platí, že niektoré dojednania odchylné od
§ 11 patentového zákona môžu byť neplatné v zmysle §
574 ods. 2 Občianskeho zákonníka, ak by z ich obsahu
vyplývalo, že pôvodca sa vzdáva (bez akejkoľvek proti-
hodnoty) nejakého svojho práva, ktoré môže vzniknúť až
v budúcnosti. Dôležitá je preto precízna formulácia doho-
dy a vyhnutie sa extrémnym dojednaniám. Podľa názoru
autora tohto článku nemožno hovoriť o vzdaní sa budú-
ceho práva, ak si účastníci dohody v záujme zabezpečenia
obojsstrannej právnej istoty vopred primerane – napr. vo
vnútornej smernici – dohodnú (!) podrobnosti o forme
a náležitostiach oznámenia vytvorenia zamestnanec-
kého vynálezu, o spôsobe stanovenia odmeny pôvodcu
(v paušálnej výške, s možným percentuálnym podielom
z výnosov, stanovením minimálnej a/alebo maximálnej
absolútnej sumy) a o splatnosti tejto odmeny (spravidla
viac ako 1-mesačná zákonná doba splatnosti)²⁸.

Je tiež vhodné aspoň okrajovo vnímať aj medzinárodný
kontext: vo všetkých členských štátoch Európskej únie
(snáď s výnimkou Francúzska) sú právne vztťahy medzi
pôvodcom (zamestnancom) a zamestnávateľom v súvis-
losti s vytvořením zamestnaneckého vynálezu povahy
občianskoprávnej a nie pracovnoprávnej. Priestor pre
normatívnu záväznosť vnútorných predpisov zamestná-
vateľa v tejto oblasti je preto veľmi obmedzený. Dokonca
aj v krajinách s anglo-americkým právnym systémom,
kde majú takéto vnútorné predpisy zamestnávateľov
typicky väčšie využitie, sa ich záväznosť odvodzuje vý-
hradne od existencie zmluvy s pôvodcom (tzn. zmluvná
záväznosť). S ohľadom práve na tieto špecifiká a chýba-
júcu zákonnú reguláciu sa napr. v USA vo všeobecnosti

pripúšťa a štandardne využíva uzavretie zmluvy o prevode práv k vynálezu s pôvodcom ešte pred jeho vytvorením (tzv. pre-invention contract)²⁹.

ZÁVERY A ODPORÚČANIA

Po preskúmaní príslušnej legislatívy a štatútov sme zistili, že **žiadna vysoká škola a ani SAV nemá vytvorené podmienky na to, aby jej vnútorný predpis v oblasti transferu technológií a duševného vlastníctva mal normatívnu záväznosť voči vedúcim zamestnancom (manažérom), fakultám, organizáciám a organizačným zložkám.** V tomto smere je vhodné zaviesť novelizáciu § 15 zákona o vysokých školách a zaradiť takýto vnútorný predpis medzi typické vnútorné predpisy, ktoré každá vysoká škola má povinnosť prijať; takáto zákonná povinnosť v roku 2021/2022 sa nám javí plne legitímna. Bolo by zároveň vhodné – jemne nad rámec oblasti transferu technológií – doplniť do vysokoškolského zákona aj jednoduchý mechanizmus zverejňovania vnútorných predpisov vysokých škôl, ako aj povinnosť oboznámiť s nimi svojich zamestnancov a (v určitej miere) aj študentov; ponúka sa v primeranej miere inšpirácia § 84 ods. 3 a 4 Zákonníka práce.

Obdobne to platí aj pre SAV, kde je možné – bez zmeny zákona o SAV – doplniť článok XXIII štatútu SAV aj o vnútorný predpis v oblasti transferu technológií a duševného vlastníctva. Keďže sa opätovne rozbieha proces transformácie organizácií SAV na VVI, a to zrejme už od 01. 01. 2022, bolo by vhodné využiť momentum a navrhnuť novelizáciu § 37 a 38 zákona o VVI v tom zmysle, aby SAV mohla vydať vnútorný predpis v oblasti transferu technológií a duševného vlastníctva ako vzorový vnútorný predpis pre VVI, ktoré budú povinné zosúladiť s ním svoje vlastné vnútorné predpisy.

Normatívnou záväznosťou vnútorných predpisov inštitúcie voči vedúcim zamestnancom (manažérom), fakultám, organizáciám a organizačným zložkám by sa pri vhodnom obsahovom nastavení týchto vnútorných predpisov mohol dosiahnuť želaný stav: jednotná a predvídateľná komunikácia, zodpovednosť a financovanie inovačných aktivít inštitúcie.

Je dôležité pamätať na to, že vnútorné predpisy v oblasti transferu technológií a duševného vlastníctva sú vo významnej časti adresované aj pôvodcom (zamestnancom)

a že tu sa už pohybujeme v rovine občianskeho práva. Tu je podľa nášho názoru potrebné rezignovať na akúkoľvek ambíciu či snahu o normatívnu záväznosť vnútorných predpisov a „popracovať“ na zmluvnej záväznosti. Všetci zúčastnení, manažéri, vedci a ostatní inovátni pracovníci, u ktorých prichádza do úvahy vytváranie vynálezov či iných predmetov priemyselného vlastníctva, by mali – pri vhodnej osвете a vzdelaní – pochopiť, že **využívanie zamestnaneckého režimu je v prospech oboch strán (zamestnanca aj zamestnávateľa)** a že bez jasne vopred dohodnutých pravidiel (vrátane odmeňovania a financovania) bude len ťažko fungovať. Zákon by však nemal predpisovať, ako sa nakoniec majú obe strany dohodnúť. Súčasná právna úprava zamestnaneckého režimu podľa § 11 patentového zákona dáva len „vodítko“ na prípadnú dohodu (napr. typu „paušálna odmena hneď“ + následné dodatočné vyrovnanie v % z výnosov potom) a v prípade absencie dohody zakotvuje „default“ režim, ktorý však nemusí byť v praxi vždy efektívnym riešením. Tento prístup je síce „pracnejší“ a vyžaduje aj od zamestnávateľa dlhodobu viac úsilia, vysvetľovania a rokovaní s dotknutými zamestnancami (možno viac so služobne staršími ako s novými), benefitom však budú jednotné, predvídateľné, transparentné a záväzné interné pravidlá, ktoré sú nevyhnutným predpokladom pre efektívny a udržateľný interný manažment inovácií.

Poznámky:

¹ Pozri napr. STU BA (Smernica rektora č. 8-2017), UK BA (Smernica rektora č. 21-2015) či UPJŠ (Smernica č. 3/2019).

² Podľa článku 2 ods. 3 Ústavy SR každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá.

³ Pozri § 15 ods. 2 zákona o vysokých školách.

⁴ Pozri § 15 ods. 3 zákona o vysokých školách.

⁵ Pozri § 15 ods. 1 písm. m) zákona o vysokých školách.

⁶ Pozri § 84 Zákonníka práce.

⁷ Pozri § 15 ods. 1 písm. e) zákona o vysokých školách.

⁸ Pozri § 39 ods. 2 Zákonníka práce.

⁹ Tým nie je dotknutá normatívna záväznosť vnútorných predpisov vysokej školy voči študentom v zmysle § 71 ods. 2 zákona o vysokých školách, podľa ktorého študent je povinný dodržiavať vnútorné predpisy vysokej školy a jej súčastí.

¹⁰ Podľa § 14 ods. 1 písm. g) zákona o SAV štatút akadémie ako základný dokument akadémie upravuje podrobnosti aj o pravidlách vydávania ďalších vnútorných predpisov akadémie.

¹¹ Štatút SAV je dostupný na stiahnutie tu: <https://www.sav.sk/?lang=sk&doc=docs-psav&cat=2>.

¹² Ustanovenie § 37 zákona o VVI znie:

(1) Verejná výskumná inštitúcia vydáva a) štatút, b) organi-

začný poriadok, c) volebný poriadok na funkciu člena správnej rady, d) volebný a nominačný poriadok na funkciu člena vedeckej rady, e) pracovný poriadok, f) pravidlá tvorby rozpočtu, g) pravidlá hodnotenia výskumných pracovníkov.

(2) Ak sa verejná výskumná inštitúcia člení na organizačné zložky, vydáva vnútorný predpis, ktorý upravuje a) pravidlá vydávania vnútorných predpisov organizačnej zložky, b) pôsobnosti organizačných zložiek, c) pôsobnosti orgánov organizačnej zložky, d) podrobnosti o oprávneniach vedúceho organizačnej zložky robiť právne úkony voči tretím osobám.

(3) Verejná výskumná inštitúcia doručuje svoje vnútorné predpisy zakladateľovi bezodkladne po ich vydaní.

Ustanovenie § 38 zákona o VVI znie:

(1) Zakladateľ vydáva a) pravidlá výberového konania na obsadenie miesta riaditeľa, b) pravidlá výberového konania na obsadenie miesta vedúceho organizačnej zložky, c) pravidlá odmeňovania riaditeľa, d) pravidlá odmeňovania členov dozornej rady, e) pravidlá odmeňovania vedúceho organizačnej zložky, f) vnútorné pravidlá hospodárenia verejnej výskumnej inštitúcie vrátane predpisov na vykonávanie podnikateľskej činnosti, g) zásady rozpisu finančných prostriedkov poskytovaných zakladateľom verejným výskumným inštitúciám v jeho zakladateľskej pôsobnosti.

(2) Zakladateľ môže rozhodnúť, že niektoré z vnútorných predpisov uvedených v odseku 1 sa vzťahujú na všetky verejné výskumné inštitúcie v jeho pôsobnosti.

(3) Zakladateľ môže vydať vzorový vnútorný predpis verejnej výskumnej inštitúcie a určiť lehotu, v ktorej sú verejné výskumné inštitúcie v jeho pôsobnosti povinné zosúladiť svoje vnútorné predpisy so vzorovým predpisom. Ak verejná výskumná inštitúcia nesplní túto povinnosť, ustanovenia príslušného vnútorného predpisu verejnej výskumnej inštitúcie, ktoré nie sú v súlade s ustanoveniami vzorového vnútorného predpisu, strácajú platnosť.

(4) Vzorovými vnútornými predpismi podľa odseku 3 sú a) volebný poriadok na funkciu člena správnej rady, b) volebný a nominačný poriadok na funkciu člena vedeckej rady, c) pravidlá tvorby rozpočtu, d) vnútorný predpis podľa § 37 ods. 2.

¹³ Pozri tu: <https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/-/SK/dokumenty/LP-2021-102>.

¹⁴ Pozri najmä § 11 zákona č. 517/2007 Z. z. o úžitkových vzoroch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení a § 12 zákona č. 444/2002 Z. z. o dizajnoch v platnom znení.

¹⁵ Ide o aktualizáciu a rozvinutie myšlienok autora tohto článku publikovaných v článku KLINKA, T.: Právne vzťahy súvisiace s podnikovým vynálezom. Duševné vlastníctvo 2/2012. ÚPV SR, s. 22-25; dostupné tu: https://www.indprop.gov.sk/swift_data/source/pdf/casopis_dusevne_vlastnictvo/DV_1202web_opt.pdf.

¹⁶ Podľa § 2 ods. 3 Občianskeho zákonníka účastníci občianskoprávných vzťahov si môžu vzájomné práva a povinnosti upraviť dohodou odchylnou od zákona, ak to zákon výslovne nezakazuje a ak z povahy ustanovení zákona nevyplýva, že sa od neho nemožno odchyliť. Podľa čl. 2 ods. 3 ústavy každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť,

aby konal niečo, čo zákon neukladá.

¹⁷ „Zmluvou medzi pôvodcom a zamestnávateľom sa môže ich vzájomný vzťah, ktorého predmetom je podnikový vynález, upraviť inak. Táto zmluva má povahu inominátneho kontraktu v zmysle § 51 Občianskeho zákonníka alebo môže ísť o pracovnú zmluvu. Žiadny zákon nepredpisuje jej písomnú formu. ... Teda ustanovenie o zákonnej cesii práva na patent má dispozitívny charakter.“ VOJČÍK, P., VYPARINA, S.: Právo na patent a podnikový vynález. Duševné vlastníctvo 2/1997, s. 8-9.

¹⁸ Podľa názoru autora tohto príspevku právna norma vyjadrená v § 11 patentového zákona nemá kogentný charakter a účastníci si môžu dohodnúť inú úpravu vzájomných vzťahov. „Právne normy sú v zásade dispozitívne. Nezmeniteľný charakter získavajú, ak existuje dostatočný dôvod na ich kogentnosť. Dostatočným dôvodom môže byť ochrana verejného poriadku, iného verejného záujmu, ochrana určitej osoby, právna istota atď.“ CSACH, K.: Zmluvná sloboda a kogentné právne normy. In: Naděje právní vědy. Býkov 2006: Sborník z mezinárodního setkání mladých vědeckých pracovníků. Plzeň. Aleš Čeněk. 2006. Verejne dostupné na www.upjs.sk/files/0f8e811ee9e49cc33cff5a81398803d9.doc

¹⁹ Podľa § 494 Občianskeho zákonníka z platného záväzku je dlžník povinný niečo dať, konať, niečoho sa zdržať alebo niečo trpieť a veriteľ je oprávnený to od neho požadovať.

²⁰ Podľa § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka sa právny úkon musí urobiť slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne; inak je neplatný.

²¹ Podľa § 2 ods. 2 Občianskeho zákonníka v občianskoprávných vzťahoch majú účastníci rovnaké postavenie.

²² „Legislativa i soudní praxe neví si rady se skutečností, že autor vystupuje při tvorbě v pracovním poměru jednak jako pracovník a jednak jako autor a že současně subjektem čistého pracovního vztahu vznikajícího z pracovní smlouvy a subjektem pracovněprávního i autorskoprávního vztahu vznikajícího ze zvláštní smlouvy o vytvoření díla v pracovním poměru. Teorie nedala dosud uspokojivou odpověď na to, jaký je vztah mezi pracovní smlouvou a vlastním vztahem tvorby určitého autorského díla v pracovním poměru, nepodařilo se jí charakterizovat tento vztah a určit prvky pracovního i autorskoprávního.“ KRATOCHVÍL, Z.: Práva k autorským dílům vytvořeným v pracovním poměru. Studie ČSAV, Praha, 1971, č. 2, s. 27.

²³ KLINKA, T.: „Velká novela“ přinesie zásadné zmeny v práve priemyselného vlastníctva (1. časť). Duševné vlastníctvo 1/2017, s. 17-23.

KLINKA, T.: „Velká novela“ přinesie zásadné zmeny v práve priemyselného vlastníctva (2. časť). Duševné vlastníctvo, 2/2017, s. 20-24.

²⁴ BAČÁROVÁ, Renáta. Tvorivosť zamestnancov a ich odmeňovanie z pohľadu zmien v slovenskom patentovom práve. Revue pro právo a technologie. [Online]. 2017, č. 16, s. 3-23; dostupné tu: <https://journals.muni.cz/revue/article/view/8439/pdf>. Citujeme: „Keďže Zákoník práce nereguluje osobitosti vzťahov zamestnanca a zamestnávateľa pri vytváraní predmetov duševného vlastníctva v pracovnom pomere, novela zároveň odstraňuje nedostatky týkajúce sa absencie tejto úpravy vo

vztáhu k skúmanej problematike vynálezov vytvorených v rámci plnenia úloh z pracovnoprávneho, obdobného pracovného alebo členského vztáhu. Schválená zmena patentového zákona už explicitne zakotvuje, že na právne vztáhy zo zamestnaneckého vynálezu sa použijú ustanovenia Občianskeho zákonníka.“ (s. 6).

²⁵ Pozri aj publikáciu CVTI ÚLOHA SMERNÍC V PROCESE KOMERCIALIZÁCIE TECHNOLOGIÍ A POZNATKOV NA UNIVERZITÁCH (2012), ktorá je dostupná tu: <http://www.stuscientific.sk/data/MediaLibrary/132/%C4%8Dlank%20DB.pdf>.

²⁶ Podľa § 11 ods. 6 patentového zákona pôvodca, voči ktorému zamestnávateľ uplatnil právo na riešenie podľa odseku 3, má vo vztáhu k zamestnávateľovi právo na primeranú odmenu. Pri určení výšky odmeny je rozhodujúci technický význam a hospodársky význam zamestnaneckého vynálezu a prínos dosiahnutelný jeho využitím alebo iným uplatnením, pričom sa prihliada na materiálny podiel zamestnávateľa na vytvorení zamestnaneckého vynálezu a na rozsah a obsah pracovných úloh pôvodcu. Odmena je splatná do jedného mesiaca od uplatnenia práva na riešenie.

²⁷ Podľa § 11 ods. 7 patentového zákona ak odmena podľa odseku 6 nezodpovedá prínosu dosiahnutému neskorším využitím alebo iným uplatnením zamestnaneckého vynálezu alebo ak bola odmena zamestnávateľom určená paušálnou sumou bez zohľadnenia podmienok podľa odseku 6, pôvodca má právo na dodatočné vyrovnanie. Po uplynutí troch rokov od uplatnenia práva na riešenie je zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti pôvodcu povinný poskytnúť pôvodcovi podklady nevyhnutné na určenie výšky dodatočného vyrovnania. Ak zamestnávateľ poskytne pôvodcovi informácie označené zamestnávateľom ako dôverné, pôvodca je povinný zachovávať o nich mlčanlivosť voči tretím osobám a nesmie ich použiť pre seba v rozpore s účelom, na ktorý mu ich zamestnávateľ poskytol. Pôvodca môže právo na dodatočné vyrovnanie uplatniť najskôr po uplynutí troch rokov od uplatnenia práva na riešenie zamestnáva-

teľom. Právo na dodatočné vyrovnanie nezanikne skôr, ako trvá ochrana zamestnaneckého vynálezu.

²⁸ Pozri § 11 ods. 6 posledná veta patentového zákona.

²⁹ Pozri napr. SVAČINA, P., BOHÁČEK, M., BAČÁROVÁ, R. a RÝDLOVÁ, B.: Odměňování zaměstnaneckých (podnikových) vynálezů a jeho přiměřenost – právní a ekonomické aspekty. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. Citujeme: „Anglo-americké právo postrádá občanský zákoník, a i když i zde jsou zákony nejvýznamnějším pramenem, jsou mnohdy záměrně mezerovité, obsahující jen úpravu, která již osvědčila praktickou potřebu v soudních případech, z nichž se nové zákony většinou tvoří. Je tedy oproti teoretičtějšímu kontinentálně-evropskému právu praktičtější, pružněji reagující na změny ve společnosti, s větším pochopením k přirozenoprávnímu etickému základu práva k rozumnému uspořádání vztahů. Je proto sice méně přehledné, ale spoléhá více na vnitřní předpisy zaměstnavatelů a smlouvy mezi nimi a zaměstnanci ohledně u nich potenciálně vytvořenými zamestnaneckými vynálezy než na úpravu v zákonech. ... Zvláštní zákony pro zaměstnanecké vynálezy patří jen v menším počtu zemí EU – kromě Německa je to i Švédsko, Dánsko, Norsko a Finsko. Je to na rozdíl od zemí, kde je speciální – a třeba i stručná úprava obsažena v patentových zákonech a jejich právní otázky jsou řešeny patentovým, resp. občanským právem, jako je kromě ČR i SR, Rakousko, Francie, Španělsko, Nizozemsko; do občanského práva jsou řazeny i v Itálii, Maďarsku, Řecku aj. Všem těmto zemím je ale společné, že zaměstnanecké vynálezy, které jsou vytvořeny v rámci běžných pracovních povinností zaměstnance-původce u zaměstnavatele podle pracovní smlouvy, zejména má-li funkci tvorby nových řešení, ve výzkumu aj., patří zaměstnavateli. Švédské právo se od toho odlišuje u vynálezů vytvořených vědci v univerzitách.“ (kap. 4.2.1 a 4.2.2).

Autor:

JUDr. Tomáš Klinka,
patentový zástupca, Bukovinský & Chlipala