

# NEOPRÁVNENE VYUŽÍVANÝ ZLEPŠOVACÍ NÁVRH – ŠKODA ČI BEZDŮVODNÉ OBOHATENIE?<sup>1</sup>

## UNJUSTIFIED USE OF INNOVATION SUGGESTION – COMPENSATION OF DAMAGE OR UNJUST ENRICHMENT?

*Viktor Varga*

*Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta*

### **ABSTRAKT**

*Autor sa v tejto práci zameriava na inštitút zlepšovacieho návrhu a praktické otázky spojené s jeho uplatnením v praxi. Rieši najmä, aké nároky má zamestnanec pri neoprávnenom využívaní svojho zlepšovacieho návrhu, a zaradenie týchto nárokov pod inštitút náhrady škody či bezdôvodného obohatenia. Cieľom príspevku je čitateľovi ozrejmiť právny režim uplatňovania nárokov spojených s využívaním zlepšovacieho návrhu v praxi.*

### **ABSTRACT**

*Author in this paper deals with the institute of innovation suggestion applied in the area of Labour-Law and its use in practice. He tries to specify the right that belongs to the innovator (employee) in case of unjustified use of this innovation suggestion and subsume these rights under the institute of compensation of damage or the institute of unjust enrichment. The aim of this paper is to clarify the legal regime of the rights connected with the innovation suggestion in practice.*

### **ZLEPŠOVACÍ NÁVRH**

Zamestnanec pri výkone práce môže vymyslieť zdokonalenie či zlepšenie technického procesu zamestnávateľa. Za predpokladu, že dané zlepšenie napĺňa pomerne široké intencie ustanovenia § 72 zákona č. 527/1990 Zb. o vynálezoch, priemyselných vzoroch a zlepšovacích návrhoch v znení neskorších predpisov (ďalej v texte ako „zákon č. 527/1990 Zb.“), bude sa jednať o zlepšovací návrh<sup>2</sup>. V praxi si bežní zamestnanci zamieňajú zlepšovací návrh s podnikovým vynálezom či zamestnaneckým dielom.

Pre objasnenie uvádzame, že **zamestnanecké dielo**, chránené Autorským zákonom, vzniká pri plnení povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu<sup>3</sup>. Kým autorstvo zamestnanca ostáva zachované, zamestnávateľ je priamo na základe zákona oprávnený vykonávať majetkové práva k zamestnaneckému dielu. Nie je potrebné uzatvárať žiadnu osobitnú dohodu so zamestnancom, ani mu zaplatiť odmenu – tá je zohľadnená už v jeho mzde<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Tento príspevok bol riešený v rámci grantovej úlohy VVGS-2016-311 Účinky nariadenia o ochrane osobných údajov na pracovisku.

<sup>2</sup> Za zlepšovací návrh podľa ustanovenia § 72 zákona č. 527/1990 Zb. sa pokladajú technické, výrobné alebo prevádzkové zdokonalenia, ako aj riešenia problémov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a životného prostredia, s ktorými má zlepšovateľ právo nakladať. Jedná sa tak o zdokonalenia, ktoré boli vytvorené nad rámec pracovných činností, s ktorými však má zamestnávateľ za splnenia podmienok právo nakladať. K tomu viac pozri VOJČÍK, P. a kol. Právo duševného vlastníctva. 2. upravené vydanie. Plzeň : Aleš Čeněk, 2014, s. 63 a nasl.

<sup>3</sup> Ustanovenie § 90 zákona č. 185/2015 Z. z. Autorský zákon.

<sup>4</sup> V prípade zamestnaneckého diela sa jedná o kvázilicenčné obmedzenie autorových výlučných majetkových práv, ktoré sa líši od základných licencií najmä v tom, že nie je primárne ustanovené vo verejnom záujme, ale v súkromnom záujme individuálne určených osôb (zamestnávateľov). Porovnaj MIKLOŠOVÁ, M. Pracovnoprávne aspekty duševného vlastníctva.

Na rozdiel od zamestnaneckého diela, k **podnikovému vynálezu**<sup>5</sup> sa vydáva patent ako spôsob ochrany, vyžaduje sa splnenie kritérií potrebných pre podnikové vynálezy (preukázanie znakov vynálezu, vytvorenie v rámci plnenia pracovných úloh), zamestnávateľ môže s podnikovým vynálezom disponovať až po uplatnení si svojho práva na vynález (v trojmesačnej lehote od splnenia si oznamovacej povinnosti zamestnanca), pôvodcovi podnikového vynálezu (zamestnancovi) patrí právo na primeranú odmenu, ktorej všeobecné vymedzenie (ako aj úpravu podnikového vynálezu) nájdeme v Patentovom zákone<sup>6</sup>. V súvislosti s uvedeným je potrebné spomenúť, že tieto náležitosti podnikového vynálezu budú v pripravovanej veľkej novele Patentového zákona významne zmenené<sup>7</sup>.

**Zlepšovací návrh** je príbuznou, avšak zároveň odlišnou kategóriou. Za zlepšovacie návrhy sa pokladajú technické, výrobné alebo prevádzkové zdokonalenia, ako aj riešenia problémov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a životného prostredia, s ktorými má zlepšovateľ právo nakladať<sup>8</sup>.

Právny režim ako i spôsob ochrany zlepšovacieho návrhu sa riadi zákonom č.572/1990 Zb. Kritériá charakteristiky zlepšovacieho návrhu sú veľmi široké a vágne, zamestnávateľ má právo si uplatniť nárok na využívanie zlepšovacieho návrhu len v dvojmesačnej lehote po splnení si informačnej povinnosti zamestnanca a neopomenuteľnou skutočnosťou je fakt, že pôvodcovi zlepšovacieho návrhu (zamestnancovi) náleží len právo na odmenu<sup>9</sup> (t.j. nie primeranú odmenu, dokonca bez zákonom stanoveného spôsobu výpočtu výšky odmeny).

Vzťah medzi podnikovým vynálezom a zlepšovacím návrhom možno vyjadriť tak, že uplatnenie ochrany na riešenie vo forme patentu, dizajnu či úžitkového vzoru vylučuje nazeranie na riešenie ako na zlepšovací návrh<sup>10</sup>. Ďalej v texte sa venujeme už iba zlepšovacím návrhom, pričom niekedy uvádzame potrebnú komparáciu zákonnej úpravy tohto inštitútu aj s podnikovým vynálezom.

Samotná právna úprava zlepšovacích návrhov reguluje situáciu, kedy zamestnanec vytvorí zlepšovací návrh (napr. výrobné zdokonalenie procesu zamestnávateľa). Právo nakladať s takýmto návrhom môže mať za zákonom stanovených podmienok zamestnávateľ. Predpokladá sa totiž, že zamestnanec vymyslel tento zlepšovací návrh za použitia prostriedkov zamestnávateľa, počas pracovnej doby a pri výkone práce, pričom týmto vynálezom môže dôjsť k zlepšeniu procesov zamestnávateľa (či konkrétneho prístroja, procesu), avšak týmto prekročil plnenie pracovnej úlohy (konal nad rámec povinností – napríklad, zamestnanec vymyslí

tva. In Duševné vlastníctvo. Revue pre teóriu a prax v oblasti duševného vlastníctva. Vydanie č. 1, ročník 2012. Banská Bystrica : Úrad priemyselného vlastníctva SR, 2012, s. 25. ISSN 1335-2881.

<sup>5</sup> Podľa zákona č. 435/2001 Z.z. o patentoch, dodatkových ochranných osvedčeniach a o zmene a doplnení niektorých zákonov (patentový zákon) v znení neskorších predpisov sa patenty sa udeľujú na vynálezy zo všetkých oblastí techniky, ktoré sú nové, zahŕňajú vynálezcovskú činnosť a sú priemyselne využiteľné. Táto definícia nám nepriamo objasňuje, čo znamená termín „vynález“. Uvedené neplatí pre zlepšovacie návrhy.

<sup>6</sup> Zákon č. 435/2001 Z. z. o patentoch, dodatkových ochranných osvedčeniach a o zmene a doplnení niektorých zákonov (patentový zákon)

<sup>7</sup> „Základná konštrukcia zamestnaneckého režimu sa nanovo definuje. Výslovne sa určuje subsidiárna aplikácia Občianskeho zákonníka, čím sa eliminuje riziko subsidiárnej aplikácie Zákonníka práce. Upúšťa sa od doterajšej koncepcie prechodu resp. prevodu (cesie) práva na riešenie z pôvodcu na zamestnávateľa, ktorá mohla vyvolávať určité pochybnosti. Nový zákon jednoznačne stanoví, že v prípade zamestnaneckého vynálezu právo na riešenie patrí priamo zamestnávateľovi. Tento stav platí už od okamihu vytvorenia zamestnaneckého vynálezu a trvá až do márneho uplynutia trojmesačnej zákonnej lehoty na uplatnenie tohto práva zo strany zamestnávateľa voči pôvodcovi alebo do písomného oznámenia o jeho neuplatnení, podľa toho, ktorá skutočnosť nastane skôr. Nevyhnutnou podmienkou začatia plynutia zákonnej lehoty ostáva písomné upovedomenie zo strany pôvodcu adresované zamestnávateľovi. Novinkou však je, že zákon bude vymenúvať povinné náležitosti tohto upovedomenia.“ In KLINKA, T. „Veľká novela“ prinesie zásadné zmeny v práve priemyselného vlastníctva. Dostupné online: <<http://www.lexforum.cz/637>>. K tomu pozri aj KLINKA, T. „Veľká novela“ prinesie zásadné zmeny v práve priemyselného vlastníctva. II. časť. Dostupné online <<http://www.lexforum.cz/644>>.

<sup>8</sup> Ustanovenie §72 zákona č. 527/1990 Zb. o vynálezoch, priemyselných vzoroch a zlepšovacích návrhoch v znení neskorších predpisov.

<sup>9</sup> Porovnaj VOJČÍK, P. a kol. Právo duševného vlastníctva. 2. upravené vydanie. Plzeň : Aleš Čeněk, 2014, s. 265 a nasl.

<sup>10</sup> Na riešenie navonok spĺňajúce znaky zlepšovacieho návrhu v prípade splnenia podmienok na podnikový vynález sa prioritne uplatní vyššia ochrana (patent a pod.), a len ak to nie je možné (nenaplnené podmienky podľa Patentového zákona) uplatníme ustanovenia ohľadne zlepšovacieho návrhu.

zlepšenie chladenia meracieho prístroja tým, že navrhne zastavať jeho motorovú časť a zapojiť do tejto novo-zastavanej časti klimatizáciu, čím stabilizuje meracie hodnoty celého prístroja)<sup>11</sup>. Práve preto zamestnancovi zákon č. 527/1990 Zb. priznáva právo na odmenu, ktorá nie je zohľadnená v jeho mzde.

Po tom, ako zamestnanec vymyslí zlepšovacie návrh a za predpokladu, že sa týka predmetu činnosti zamestnávateľa alebo odboru jeho práce, je následne povinný si splniť svoju informačnú povinnosť – oznámiť existenciu zlepšovacieho návrhu zamestnávateľovi. K riadnemu splneniu tejto povinnosti nestačí len ľubovoľné oznámenie, ale musí ísť o taký úkon, kde zamestnanec preukázateľne oznámi zamestnávateľovi vymyslenie zlepšovacieho návrhu, odovzdá všetky potrebné materiály a dokumentáciu vzťahujúcu sa na zlepšovacie návrh (výkresy, náčrty, schémy, návrhy nákupu potrebných materiálov a pod.), na základe ktorých môže zamestnávateľ tento zlepšovacie návrh posúdiť. Od momentu riadne splnenej informačnej povinnosti zamestnanca začína zamestnávateľovi plynúť dvojmesačné obdobie, v ktorom posúdi oprávnenosť a prínos zlepšovacieho návrhu.

Ak sa rozhodne návrh prijať, strany (zlepšovateľ a zamestnávateľ) majú medzi sebou uzatvoriť zmluvu o prijatí ponuky zlepšovacieho návrhu a odmene zaň (občianskoprávny vzťah)<sup>12</sup>. Vyplýva to z ustanovenia § 73 ods. 2 zákona č. 527/1990 Zb., podľa ktorého musí zamestnávateľ do dvoch mesiacov od doručenia ponuky zlepšovateľa uzatvoriť zmluvu o prijatí návrhu a odmene zaň, inak právo nakladať so zlepšovacím návrhom prechádza späť na zlepšovateľa.

Spôsob, akým sa plní informačná povinnosť zamestnanca je u väčších zamestnávateľov stanovený v internom akte. Príslušný interný akt tak dopĺňa medzery v zákone č. 527/1990 Zb., a zamestnávateľia si v ňom často upravujú spôsob podania (formulár, prihláška) zlepšovacieho návrhu u zodpovedného orgánu zamestnávateľa, potrebné prílohy k prihláške (formuláru), postup schvaľovania a následne aj výšku odmeny (ktorej určenie v zákone absentuje).

V ideálnom prípade zamestnanec po vymyslení a predstavení zlepšovacieho návrhu zamestnávateľovi, a následnom kladnom posúdení zamestnávateľom do dvoch mesiacov od splnenia informačnej povinnosti uzatvorí zmluvu o prijatí zlepšovacieho návrhu a zapltení odmeny zaň. Výška odmeny sa riadi výpočtom stanoveným vo vnútornom akte zamestnávateľa, v prípade jeho absencie jednostranným výpočtom zamestnávateľa (spravidla bez ingerencie zamestnanca), na ktorom sa v konečnom dôsledku pri podpísaní dohody strany majú zhodnúť.

Skutočné problémy a aplikačné nejasnosti však prináša situácia, kedy po splnení informačnej povinnosti zamestnanca zamestnávateľ zlepšovacie návrh prijme, začne ho využívať, avšak neuzatvorí so zamestnancom zmluvu o prijatí zlepšovacieho návrhu a odmene zaň v dvojmesačnej lehote (prípadne vôbec), pričom zlepšovateľovi nevyplatí žiadnu odmenu.

## **1. Aké má nároky zlepšovateľ v prípade neoprávneného využívania jeho zlepšovacieho návrhu ?**

Ak nastane situácia, že zamestnávateľ neuzatvorí so zamestnancom zmluvu o prijatí zlepšovacieho návrhu a odmeny zaň, zamestnancovi patria nároky na nápravu stavu obsiahnuté v ustanovení § 75 zákona č. 527/1990 Zb. Podľa neho, „*v prípade neoprávneného zásahu do práv chránených týmto zákonom sa môže ten, ktorého právo sa porušilo, domáhať najmä toho, aby rušenie práva bolo zakázané a aby následky porušenia boli odstránené. Ak sa týmto zásahom spôsobila škoda, má poškodený právo na jej náhradu; nahrádza sa to, o čo sa majetok poškodeného škodlivou udalosťou zmenšil (skutočná škoda) a čo by bol dosiahol, keby nenastala škodlivá udalosť (ušlý zisk). Ak sa týmto zásahom spôsobila nemajetková ujma, má*

<sup>11</sup> Porovnaj Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 30. mája 2011, sp. zn. 4Cdo 299/2009.

<sup>12</sup> VOJČÍK, P. a kol. Právo duševného vlastníctva. 2. upravené vydanie. Plzeň : Aleš Čeněk, 2014, s. 319.

poškodený právo na primerané zadost'učinenie, ktoré môže spočívať aj v peňažnom plnení.“ Uplatnenie práv na zákaz rušenia resp. odstránenia následkov v praxi nie sú sporné a neprinášajú aplikačný problém, preto sa ďalej zameriame na peňažnú formu náhrady porušenia zlepšovateľovho práva.

Základným problémom v súdnych konaniach je to, či daná náhrada, o ktorú sa zamestnanec usiluje, má charakter náhrady škody alebo bezdôvodného obohatenia.

## 2. Možnosť aplikácie inštitútu náhrady škody

Zdá sa, že ustanovenie § 75 zákona č. 527/1990 Zb. hovorí jasnou rečou. Zlepšovateľ okrem požiadavky zákazu rušenia výkonu práva či restitutio in integrum má právo žiadať škodu, ak mu nejaká vznikla. Samotný zákon č. 527/1990 Zb. však už neupravuje podrobnejšie otázky realizácie náhrady škody (jej predpoklady a pod.), preto sa musíme obrátiť na úpravu obsiahnutú v Občianskom zákonníku.

V zmysle ustanovenia § 1 ods. 3 Občianskeho zákonníka, Občiansky zákonník upravuje aj právne vzťahy z duševného vlastníctva, ak tieto vzťahy neupravujú iné zákony. Máme za to, že úprava nárokov zlepšovateľa uvedených v ustanovení § 75 zákona č. 527/1990 Zb. natoľko komplexná, že s poukazom na ustanovenie § 1 ods. 3 Občianskeho zákonníka ako lex generalis a zákona č. 527/1990 Zb. ako lex specialis je potrebné pri určovaní nárokov zlepšovateľa uplatniť prednostne inštitút náhrady škody v intenciách ustanovenia § 75 zákona č. 527/1990 Zb., a Občiansky zákonník použiť len na otázky potrebné pre účinnú aplikáciu náhrady škody.

Uvedené okrem iného znamená, že nie je možné bez všetkého (automaticky) aplikovať ustanovenia OZ o bezdôvodnom obohatení ako právneho titulu určujúceho nárok žalobcu. Nie je totiž možné aplikovať súbežne z tej istej udalosti právo na náhradu škody (či zabezpečenia primeraného zadost'učinenia) a právo na vydanie bezdôvodného obohatenia<sup>13</sup>. Týmto a priori nevylučujeme nárokovanie bezdôvodného obohatenia, avšak tento inštitút je možné aplikovať vždy len po preskúmaní, či právo zlepšovateľa nevieme subsumovať do rámca škody (resp. či nedošlo aj k škode aj k bezdôvodnému obohateniu – k tomu pozri nižšie).

Ak teda vezmeme do úvahy ustanovenie § 75 zákona č. 527/1990 Zb., ktoré ráta jedine s možnosťou náhrady škody (a úplne opomína bezdôvodné obohatenie), za porovnania vzťahu medzi zákonom č. 527/1990 Zb. a Občianskym zákonníkom dochádzame k záveru, že zamestnancovi (zlepšovateľovi) v prípade nevyplatenia odmeny za zlepšovací návrh vzniká škoda. K porovnateľnému záveru dochádza v niektorých rozhodnutiach aj súdna prax. Napr. v rozsudku Okresného súdu BA II sp. zn. 45C/189/2008 zo dňa 24. februára 2010 súd konštatuje, že základnými podmienkami pre vznik zodpovednosti za škodu podľa citovaného zákonného ustanovenia (§ 75 zákona č. 527/1990 Zb. v spojitosti s uvedeným rozsudkom) sú:

- a) existencia práv k zlepšovaciemu návrhu a teda i existencia zlepšovacieho návrhu,
- b) protiprávne konanie spočívajúce v neoprávnenom zásahu do týchto práv (neuzavretie zmluvy a nezaplatenie odmeny za zlepšovací návrh),
- c) vznik škody a
- d) existencia príčinnej súvislosti medzi vznikom škody a škodou.

K neoprávnenému zásahu do práv zlepšovateľa došlo tým, že zamestnávateľ zlepšovací návrh využíval pri svojej podnikateľskej činnosti bez uzavretia zmluvy o prijatí ponuky zlepšovacieho návrhu a vyplatenia odmeny. Škoda, ktorá vznikla na strane zlepšovateľa, je „ujma, ktorá nastala v majetkovej sfére poškodeného a je objektívne vyjadriteľná všeobecným ekvivalentom, t.j. peniazmi“<sup>14</sup>. Túto ujmu (škodu) predstavuje nevyplatená odmena za prijatie zlepšovacieho návrhu.

<sup>13</sup> ŠTEVČEK M. a kol. Občiansky zákonník II. § 451 – 880. Komentár. Praha : C.H.Beck, 2015. 1580 s.

<sup>14</sup> Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 4 M Cdo 23/2008 zo dňa 21. decembra 2009.

### 3. Možnosť aplikácie bezdôvodného obohatenia

Podľa niektorých komentárov odbornej spisby k Občianskemu zákonníku, okrem nároku na náhradu škody môže postihnutý uplatniť aj nárok na vydanie bezdôvodného obohatenia pri splnení podmienok toho-ktorého inštitútu.

K inštitútu náhrady škody i bezdôvodného obohatenia vo vzťahu k právam duševného vlastníctva či priemyselným právam (aj právam obdobným priemyselným právam) bolo novelou Občianskeho zákonníka č. 84/2007 Z.z. doplnené ustanovenie § 442a Občianskeho zákonníka upravujúce náhradu škody pri porušení práva duševného vlastníctva a ustanovenie § 458a Občianskeho zákonníka upravujúce bezdôvodné obohatenie pri právach duševného vlastníctva. Tieto ustanovenia sú výsledok transpozície Smernice EP a Rady č. 2004/48/ES o vymožitelnosti práv duševného vlastníctva<sup>15</sup>. Hoci uvedená smernica sa dotýka práv duševného vlastníctva pôsobiacich erga omnes<sup>16</sup> a práva zo zlepšovacieho návrhu takúto povahu nemajú, v slovenskom znení príslušných (transpozíciou prijatých) ustanovení Občianskeho zákonníka zákonodarca uvedené členenie na práva duševného vlastníctva pôsobiace erga omnes a inter partes nepozná. § 442a a § 458a Občianskeho zákonníka tak budeme aplikovať na všetky práva duševného vlastníctva v rozsahu stanovenom v týchto ustanoveniach a znenie smernice používať len subsidiárne pre účely objasnenia úmyslu EP a Rady EÚ.

V týchto ustanoveniach Občianskeho zákonníka sa zdá, že slovenský zákonodarca tu akoby dáva možnosť z rovnakého právneho dôvodu (rovnakého porušenia práva) uplatňovať náhradu škody alebo bezdôvodné obohatenie, pričom pre výšku náhrady platí totožný - rovnaký spôsob výpočtu – ktorý je totožný pre výpočet náhrady škody aj bezdôvodného obohatenia (pre obe platí ustanovenie § 442a ods. 2 OZ)<sup>17</sup>. Napriek tomu, že spôsob výpočtu primeranej náhrady je rovnaký, strany sporu si nemôžu ľubovoľne vybrať, ktorý inštitút použijú (škodu či bezdôvodné obohatenie), avšak vždy je potrebné skúmať, predpoklady ktorého inštitútu boli naplnené. Podľa článku 13 smernice škodca musí *“zaplatiť vlastníkovi práv náhradu ujmy úmernú skutočnej ujme, ktorú utrpel v dôsledku porušenia.”* Ďalej v článku 13 bude a) smernica vypočítava nároky poškodeného, pričom slovenský zákonodarca ich akoby rozdelil do dvoch ustanovení – škoda (§ 442a OZ) a/alebo bezdôvodné obohatenie (§ 458a OZ).

Inštitút bezdôvodného obohatenia rozlišuje 5 skutkových podstát bezdôvodného obohate-  
nia, pričom neoprávnené využívanie zlepšovacieho návrhu zamestnancom nemožno zaradiť ani pod jednu. Aplikovať by sa tak musela jedine všeobecná zásada stanovujúca povinnosť vydať neoprávnené získaný majetkový prospech zakotvená v ustanovení § 451 ods. 1 Občianskeho zákonníka.

Myslíme si, že v prípade nezaplatenia odmeny za zlepšovací návrh sú naplnené všetky predpoklady vzniku škody. O bezdôvodné obohatenie by sa naopak bezosporu jednalo v situácii, ak by zamestnávateľ zlepšovacie návrhy predal alebo iným spôsobom poskytol tretej osobe, čím by sa na úkor dispozičných práv zlepšovateľov neoprávnenne obohatil, nehovoriac o tom, že pri zohľadnení zásady nemo plus iuris nemožno previesť práva na tretiu osobu, ktoré prevodca sám nemá. K možnému prelomeniu zásady nemo plus iuris sa v nedávnom čase vyjadril aj Ústavný súd SR vo svojom Náleze sp. zn. I. ÚS 549/2015. V ňom v podstate pripustil možnosť nadobudnutia vlastníckeho práva od nevlastníka. Ústavný súd SR v svojom náleze postavil na rovnakú úroveň vlastnícke právo pôvodného vlastníka a nadobudnutie vlastníckeho práva k nehnuteľnosti novým nadobúdateľom na základe jeho dobrej viery - tým

<sup>15</sup> VOJČÍK P. In VOJČÍK, P. a kol. Občiansky zákonník. Stručný komentár. Tretie, doplnené a prepracované vydanie. Bratislava : IURA EDITION, 2010, s. 556. ISBN 978-80-8078-368-6.

<sup>16</sup> K tomu pozri Stanovisko Európskej komisie k rozsahu pôsobnosti Smernice EP a Rady č. 2004/48/ES o vymožitelnosti práv duševného vlastníctva - STATEMENT BY THE COMMISSION 2005/295/EC concerning Article 2 of Directive 2004/48/EC of the European Parliament and of the Council on the enforcement of intellectual property rights. Dostupné online: < <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32005C0295:EN:HTML>>.

<sup>17</sup> VOJČÍK P. In VOJČÍK, P. a kol. Občiansky zákonník. Stručný komentár. Tretie, doplnené a prepracované vydanie. Bratislava : IURA EDITION, 2010, s. 558. ISBN 978-80-8078-368-6.

sa dostali do vzájomnej kolízie obidve ústavné hodnoty – princíp ochrany dobrej viery d'alsieho nadobúdateľa (princíp dobrej viery, dôvery v akty štátu a právnej istoty v demokratickom právnom štáte) a princíp ochrany vlastníckeho práva pôvodného vlastníka (princíp *nemo plus iuris ad alium transfere potest quam ipse habet*, t. j. nikto nemôže previesť na iného viac práv, než koľko sám má). Prijal záver, že „*pokiaľ však nemožno zachovať maximum z obidvoch základných práv (čo platí aj pre tento prípad), treba prihliadnuť na princíp všeobecnej spravodlivosti, keď je nutné zvažovať všeobecné súvislosti tohto typu kolízie základných práv, ako aj individuálne okolnosti konkrétneho rozhodovaného prípadu*“. Pri takomto vývoji judikatúry musíme vysloviť záver, že je možné, že by prevod zlepšovacieho návrhu, ktorý zamestnávateľ neoprávnene využíva, na tretiu osobu konajúcu v dobrej viere, spôsobil legitímne nadobudnutie vlastníckeho práva tretej osoby. Nároky zamestnanca (pôvodného vlastníka) na náhradu škody však musia ostať zachované.

Ďalším argumentom pre vylúčenie inštitútu bezdôvodného obohatenia môže byť aj fakt, že zlepšovacie návrhy sa ako také viažu na určitý proces zamestnávateľa (prípadne prístroj), pričom implementáciu zlepšovacieho návrhu uhrádza zamestnávateľ, a aj preto si nevieme predstaviť aplikáciu inštitútu bezdôvodného obohatenia okrem spomínaného prípadu prevedenia tohto zlepšovacieho návrhu zamestnávateľom inej osobe. Napokon nemožno opomenúť dikciu ustanovenia § 75 zákona 527/1990 Zb., podľa ktorého sa pri zásahu do práv poškodeného nahrádza škoda.

Z uvedeného prichádzame k záveru, že aplikácia inštitútu bezdôvodného obohatenia je z dôvodu úpravy § 75 zákona č. 527/1990 Zb. umožnená jedine v prípade neoprávnene získaného prospechu z prevodu zlepšovacieho návrhu tretej osobe. Vo veci nezaplatenia odmeny zlepšovateľovi sa však naplno uplatní inštitút náhrady škody.

Je potrebné pre komplexnosť uviesť, ako uvádza Dulak, že na túto problematiku existujú v právnej vede dve názorové prúdy. Prvý prúd reflektuje názor, že v prípade existencie prvku bezdôvodného využívania práva duševného vlastníctva je naplnený znak obohatenia (pretože využívatel' neplatí licenciu na užívanie) a teda pôjde o bezdôvodné obohatenie. Druhý prúd tvrdí, že povinnosť na vydanie bezdôvodného obohatenia nastupuje až vtedy, ak ku vráteniu neoprávnene získaných majetkových hodnôt nemožno dôjsť najprv aplikáciou príslušných osobitných právnych noriem, potom náhradou škody a až následne bezdôvodným obohatením, pričom ak je možné získať prospech naspäť uplatnením náhrady škody, tak sa uplatní tento inštitút<sup>18</sup>. Prax súdov je nejednoznačná. Náš postoj spadá do druhého názorového prúdu.

#### 4. Výpočet výšky náhrady škody

Nahrádza sa to, o čo sa majetok poškodeného škodlivou udalosťou zmenšil (skutočná škoda) a čo by bol dosiahol, keby nenastala škodlivá udalosť (ušlý zisk)<sup>19</sup>. V otázke výpočtu reálnej škody na strane zlepšovateľa dochádza v praxi k najväčším sporom. Zamestnanci často od zamestnávateľa v civilnom procese (vyplývajúceho z nezaplatenej odmeny) žiadajú celý zisk, ktorý priniesol ich zlepšovací návrh, čo však nie je podložené žiadnym zákonným znením. Preto sa často snažia aplikovať ustanovenia bezdôvodného obohatenia a subsumovať celý ekonomický prínos zo zlepšovacieho návrhu pod neoprávnene získaný prospech – bezdôvodné obohatenie, ktorý musí zamestnávateľ vydať. Spomínaný prínos môže byť často v miliónoch eur<sup>20</sup>.

<sup>18</sup> DULAK, A. In ŠTEVČEK M. a kol. Občiansky zákonník I. § 1-450. Komentár. Praha : C.H.Beck, 2015, s. 1504 a nasl.

<sup>19</sup> Ustanovenie § 75 zákona č. 527/1990.

<sup>20</sup> Pre porovnanie – výška odmien za zlepšovacie návrhy vo vzťahu k ušetreným nákladom vďaka týmto zlepšovacím návrhom : spoločnosť Mondí vyplatila zamestnancom 10 % z prínosu ich zlepšovacieho návrhu za 2 roky (sledované obdobie) od zavedenia; Wolkswagen – maximálna odmena 8.300 € (prčom v roku 2013 ušetrili vďaka zlepšovacím návrhom vyše 10 mil. EUR), PSA – odmena zamestnancovi za zlepšovací návrh od 20 do 1000 €; Slovnaft – 1% z úspør počas 5 rokov, maximálna suma ohraničená na 7600 €; ŽSR – max. 30% z výnosu. Údaje dostupné: < <https://www.etrend.sk/podnikanie/aj-jednoduche-zlepsovaky-mozu-priniest-miliony.html> >

V zmysle zákonného znenia však zamestnanci majú právo na odmenu za ich zlepšovací návrh. Nejedná sa o právo na primeranú odmenu, ako je to pri podnikovom vynáleze, u ktorého Patentový zákon stanovuje aj štandardy výpočtu odmeny<sup>21</sup>, ale len o odmenu.

Kedysi výpočet odmeny upravovala vyhláška Úradu pre vynálezy a objavy č. 27/1986 Zb. o odmieňaní objavov, vynálezov, zlepšovacích návrhov a priemyselných vzorov (účinnosť skončená v r. 1990), ktorá stanovovala spôsob výpočtu odmeny za zlepšovací návrh (tabuľkovým spôsobom). Dnes však žiaden právny predpis nereguluje výšku odmeny, ktorá zamestnancovi (zlepšovateľovi) za zlepšovací návrh patrí. Smernica EP a Rady č. 2004/48/ES vo svojej preambule v článku 26 uvádza, že „výška náhrady ujmy poskytnutá držiteľovi práv by mala zohľadňovať všetky náležité aspekty, ako napríklad stratu príjmu spôsobenú držiteľovi alebo nekalé zisky porušiteľa či morálnu ujmu spôsobenú vlastníkovi práv. Ako alternatíva by sa mohlo stanoviť, že výška odškodného by sa odvodila od takých prvkov, ako napríklad honorár alebo poplatky, ktoré boli splatné, ak by porušovateľ požiadal o oprávnenie používať príslušné právo duševného vlastníctva“. Táto požiadavka bola premietnutá do ustanovenia § 442a Občianskeho zákonníka. Práve jeho ods. 2 je aplikovateľný pre potreby výpočtu škody v prípade neoprávneného využívania zlepšovacieho návrhu. Podľa ustanovenia § 442a ods. 2 Občianskeho zákonníka pri porušení práva duševného vlastníctva, ktoré môže byť predmetom licenčnej zmluvy (v našom prípade dohody o prijatí zlepšovacieho návrhu a odmene zaň) sa výška náhrady škody určí najmenej vo výške odmeny, ktorá by za získanie takej licencie bola zvyčajná v čase neoprávneného zásahu do tohto práva, ak nie je možné škodu určiť. Ako uvádza Dulak, škodu však je možné určiť vždy, ťažšie to však je pri určení ušlého zisku<sup>22</sup>.

Dochádzame tak k poznaniu, že pre výpočet výšky škody, ktorá zamestnancovi vznikla, potrebujeme najprv zistiť výšku odmeny, ktorá mu mala byť za zlepšovací návrh vyplatená. V praxi sa výška odmeny odvíja od skutočnosti, či zamestnávateľ disponuje interným aktom upravujúcim sféru zlepšovacích návrhov. V prípade, že takýmto aktom disponuje, odmena sa zamestnancovi vypláti v zmysle interného predpisu buď jednorazovo, alebo ako určitá časť z predpokladaného ekonomického prínosu zlepšovacieho návrhu. Pre zistenie ekonomického prínosu sa stanoví určité obdobie (rok, dva roky, tri roky), počas ktorého zamestnávateľ prínos vypočíta a následne zaplatí zamestnancovi dohodnutú čiastku (tá sa prirába k sume, ktoré dostane zamestnanec pri podpise zmluvy o prijatí zlepšovacieho návrhu a odmene zaň).

V prípade existencie vnútorného aktu zamestnávateľa, stanovujúceho výpočet výšky odmeny za zlepšovací návrh v spojitosti so súčasťou spôsobu výpočtu v zákone či podzákonnom akte dochádzame k záveru, že zamestnanec dostane odmenu len vo výške, ktorú stanovuje interný predpis zamestnávateľa. Táto odmena nemusí zohľadňovať ekonomický prínos zlepšovacieho návrhu, pretože takúto povinnosť zákon zamestnávateľom neukladá (na rozdiel od podnikového vynálezu). Jediným limitom ostáva požiadavka zákona na uzatvorenie dohody (t.j. dvojstranného právneho úkonu zamestnanca a zamestnávateľa) o prijatí zlepšovacieho návrhu a odmene zaň, v ktorej sa musia na výške dohodnúť.

Podľa nášho názoru v tejto situácii pre výpočet odmeny za zlepšovací návrh neprichádza do úvahy ani analógia legis v spojitosti s výpočtom odmeny podnikového vynálezu upravená v Patentovom zákone, nakoľko zlepšovací návrh nedisponuje takou ochranou ako samotný podnikový vynález (možnosť patentu) a tiež nemá znaky vynálezu.

V prípade, že zamestnávateľ nedisponuje interným aktom regulujúcim otázku zlepšovacích návrhov, výšku odmeny stanoví na základe podkladov o zlepšovacom návrhu takmer ľubovoľne. Podľa nášho názoru pri určení výšky odmeny sa má zohľadniť ekonomický prínos za-

<sup>21</sup> V zmysle ustanovenia § 11 ods. 5 Patentového zákona : „Na určenie výšky odmeny je rozhodujúci technický a hospodársky význam vynálezu a prínos dosiahnuteľný jeho využitím alebo iným uplatnením, pričom sa prihliada na materiálny podiel zamestnávateľa na vytvorení vynálezu, ako aj na rozsah a obsah pracovných úloh pôvodcu. Ak odmena zjavne nezodpovedá prínosu dosiahnutému neskorším využitím alebo iným uplatnením vynálezu, pôvodca má právo na dodatočné vyrovnanie“.

<sup>22</sup> DULAK, A. In ŠTEVČEK M. a kol. Občiansky zákonník I. § 1-450. Komentár. Praha : C.H.Beck, 2015, s. 1504 a nasl.

mestnancovho zlepšovacieho návrhu a najmä motivačný faktor odmeny (pretože je pre zamestnávateľa výhodné, aby zamestnanci boli motivovaní zlepšovať jeho procesy či prevádzku prístrojov). V konečnom dôsledku sa však stanovenie výšky odmeny bude odvíjať od vyjednávania so zamestnancom (nakoľko musia uzavrieť dohodu), pričom v praxi je výška odmeny viac-menej jednostranne určená silnejšou stranou (zamestnávateľom).

Práve tu vidíme, že zamestnancovi vždy za jeho zlepšovací návrh patrí odmena, a nie celý ekonomický prínos. Je preto nesprávne, aby zamestnanec žiadal v prípade neoprávneného využívania jeho zlepšovacieho návrhu celý ekonomický prínos zlepšovacieho návrhu zamestnávateľa, a to najmä pri zohľadnení faktu, že zamestnávateľ na implementáciu zlepšovacieho návrhu investuje svoje peňažné prostriedky a návrh sa implementuje na už fungujúce zamestnávateľove procesy a prístroje, čo však zamestnanci prostredníctvom inštitútu bezdôvodného obohatenia skúšajú. Je nespochybniteľný fakt, že zamestnávateľ si takýmto konaním porušil svoju zákonnú povinnosť pre využívanie zlepšovacieho návrhu uzatvoriť so zamestnancom dohodu o prijatí zlepšovacieho návrhu a odmene zaň. Zamestnanec je v uvedenom prípade ukrátený o svoju nevyplatenú odmenu - nepatrí mu celý ekonomický prínos zlepšovacieho návrhu.

Uvažujúc o praktickom príklade, predstavme si, že zamestnávateľ má dvoch zamestnancov, ktorí mu navrhnu prijatie svojho zlepšovacieho návrhu. Oba zlepšovacie návrhy prinesú úsporu približne v rovnakej výške (prínos každého vo výške cca 100.000 EUR) a oba zamestnávateľ prijme. Zmluvu o prijatí zlepšovacieho návrhu a odmene zaň uzavrie len s jedným zamestnancom a tomu zaplatí odmenu podľa interného aktu 5 % z prínosu jeho zlepšovacieho návrhu (5.000 EUR). Zamestnávateľ však bude využívať aj druhý zlepšovací návrh, bez uzatvorenej zmluvy, čím po uplynutí dvojmesačnej lehoty na prijatie zlepšovacieho návrhu pôjde o neoprávnené využívanie. Druhý zamestnanec by zažaloval zamestnávateľa a žiadal z titulu bezdôvodného obohatenia sumu 100.000 EUR. Bolo by mimoriadne nespravodlivé, aby súd posúdil aj výšku odmeny prvého zamestnanca v súlade so zákonom, aj bezdôvodné obohatenie získané druhým zamestnancom za súladné s právnymi predpismi. Veď zamestnanec neinvestoval svoje peňažné prostriedky do implementácie zlepšovacieho návrhu, len vymyslel samotné zlepšenie. Takéto žiadanie celého ekonomického prínosu zlepšovacieho návrhu by viedlo k tomu, aby zamestnanci nepodpisovali zmluvy o prijatí zlepšovacieho návrhu a odmene zaň, ale naťahovali rokovania čo najdlhšie a následne žiadali celý ekonomický prínos zo zlepšovacieho návrhu.

Záverom, ak teda zamestnávateľ neuzatvorí so zamestnancom (zlepšovateľom) zmluvu o prijatí zlepšovacieho návrhu a odmene zaň a nezaplatí mu náležitú odmenu, na strane zamestnanca dôjde k škode (a nie bezdôvodnému obohateniu). Jej výška bude spočívať v nezaplatennej odmene za zlepšovací návrh, preto aj súd (prípadne súdom stanovený znalec) bude vypočítavať výšku odmeny a zohľadní interný akt zamestnávateľa. Ak ním zamestnávateľ nedisponuje, tak sa výška odmeny vyráta podľa konkrétnych okolností prípadu a odmeny za porovnateľný vynález. V prípade, ak by zamestnávateľ ďalej zlepšovací návrh previedol na tretiu osobu, vznikne zamestnancovi nárok požadovať od zamestnávateľa aj bezdôvodné obohatenie spočívajúce vo výške úhrady, ktorú zamestnávateľ obdržal od tretej osoby.

Ak zamestnávateľ využíva zlepšovací návrh už počas dvojmesačnej doby na prijatie zlepšovacieho návrhu bez uzavretej zmluvy o prijatí zlepšovacieho návrhu a odmene zaň v tzv. skúšobnej prevádzke, dané skúšobné užívanie (za predpokladu, že sa deje so súhlasom zlepšovateľa) je potrebné zohľadniť vo výške odmeny v následne uzavretej zmluve o prijatí zlepšovacieho návrhu a odmene zaň.

## ZÁVER

Zlepšovací návrh nie je možné zamieňať s podnikovým vynálezom alebo zamestnaneckým dielom, pretože sa jedná o odlišné inštitúty s rozdielnym právnym režimom (aj keď s niekto-



rými spoločnými črtami). Za zlepšovací návrh patrí zamestnancovi odmena. Pri neoprávnenom využívaní zlepšovacieho návrhu má zamestnanec právo žiadať od zamestnávateľa okrem práva na zastavenie neoprávneného využívania zlepšovacieho návrhu či navrátenie do pôvodného stavu aj právo na náhradu škody vo výške odmeny, ktorá mu mala byť zaplatená. Neoprávnené využívanie zlepšovacieho návrhu zakladá pri uplatnení zákona č. 527/1990 Zb. v spojitosti s Občianskym zákonníkom nárok na náhradu škody za súčasnej nemožnosti aplikácie bezdôvodného obohatenia. O vydanie bezdôvodného obohatenia môže zamestnanec žiadať iba v prípade zamestnávateľovho prevodu neoprávneného využívaného zlepšovacieho návrhu do dispozície tretej osoby a vo výške odplaty uhradenej treťou osobou.

## KLÚČOVÉ SLOVÁ

zlepšovací návrh, náhrada škody, bezdôvodné obohatenie, duševné vlastníctvo

## KEY WORDS

innovation suggestion, compensation of damage, unjust enrichment, intellectual property

## POUŽITÁ LITERATÚRA

1. KLINKA, T. „Velká novela“ prinesie zásadné zmeny v práve priemyselného vlastníctva. Dostupné online: <<http://www.lexforum.cz/637>>.
2. KLINKA, T. „Velká novela“ prinesie zásadné zmeny v práve priemyselného vlastníctva. II. časť. Dostupné online <<http://www.lexforum.cz/644>>.
3. MIKLOŠOVÁ, M. Pracovnoprávne aspekty duševného vlastníctva. In *Duševné vlastníctvo. Revue pre teóriu a prax v oblasti duševného vlastníctva*. Vydanie č. 1, ročník 2012. Banská Bystrica : Úrad priemyselného vlastníctva SR, 2012, s. 25-30. ISSN 1335-2881.
4. ŠTEVČEK M. a kol. *Občiansky zákonník I. § 1-450. Komentár*. Praha : C.H.Beck, 2015, 1628 s. ISBN 978-80-7400-597-8.
5. Stanovisko Európskej komisie k rozsahu pôsobnosti Smernice EP a Rady č. 2004/48/ES o vymožitelnosti práv duševného vlastníctva - *STATEMENT BY THE COMMISSION 2005/295/EC concerning Article 2 of Directive 2004/48/EC of the European Parliament and of the Council on the enforcement of intellectual property rights*. Dostupné online: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32005C0295:EN:HTML>>.
6. ŠTEVČEK M. a kol. *Občiansky zákonník I. § 451 – 880. Komentár*. Praha : C.H.Beck, 2015. 1580 s. ISBN 978-80-7400-597-8.
7. VOJČÍK, P. a kol. *Občiansky zákonník. Stručný komentár*. Tretie, doplnené a prepracované vydanie. Bratislava : IURA EDITION, 2010, s. 1282. ISBN 978-80-8078-368-6.
8. VOJČÍK, P. a kol. *Právo duševného vlastníctva*. 2. upravené vydanie. Plzeň : Aleš Čeněk, 2014, 496 s. ISBN 9788073805272.

## KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA

**Mgr. Viktor Varga**

interný doktorand

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Právnická fakulta UPJŠ

viktor.varga@student.upjs.sk