

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	1Cdo/139/2022
Identifikačné číslo spisu:	7106219912
Dátum vydania rozhodnutia:	28.05.2025
Meno a priezvisko:	JUDr. Martin Vladík
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2025:7106219912.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu: Ing. Š. T., nar. XX. X. XXXX, W. XXX, zastúpeného PRO iURE - advokátska kancelária, s.r.o., Bratislava, Zámocká 32, IČO: 36 869 830, proti žalovanému: Chemko, a. s. Slovakia, Bratislava, Vajnorská 100/B, IČO: 36 210 625, zastúpenému JUDr. Jánom Pirčom, advokátom, Košice, kpt. Nálepku 17, o zaplatenie 134.397,20 eur s príslušenstvom, vedenom na Mestskom súde Košice (pôvodne vedenom na Okresnom súde Košice I) pod sp. zn. K1-17C/120/2006, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach zo 16. októbra 2018 sp. zn. 5Co/128/2018 v spojení s opravným uznesením z 2. júna 2022 sp. zn. 5Co/12/2018, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Košiciach zo 16. októbra 2018 sp. zn. 5Co/128/2018 v spojení s opravným uznesením z 2. júna 2022 sp. zn. 5Co/12/2018 s výnimkou výroku, ktorým odvolací súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi istinu 11.618 eur z r u š u j e a vec mu vracia na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Košice I /teraz Mestský súd Košice/ (ďalej aj „súd prvej inštancie“) rozsudkom z 28. septembra 2017 sp. zn. K1-17C/120/2006 uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi 18.361 eur a úrok z omeškania vo výške 8,00 % ročne zo sumy 83 eur od 25. 7. 2006 a zo sumy 18.278 eur od 6. 12. 2011 do zaplatenia, do troch dní od právoplatnosti rozsudku (výrok I.), v prevyšujúcej časti žalobu zamietol (výrok II.) a žalovanému a štátu náhradu trov konania nepriznal (výrok III.).

2. V odôvodnení rozsudku súd prvej inštancie uviedol, že žalobca je spolu s ďalšími dvomi osobami spolupôvodcom vynálezu „spôsob prípravy fenolfomaldehydovej živice“ s percentuálnym podielom na jeho vytvorení žalobca - 70 %. V čase vytvorenia vynálezu bol žalobca-pôvodca zamestnancom žalovaného, vynález vytvoril v rámci plnenia úloh z pracovného pomeru, a preto v prípade žalobcu ide o tzv. zamestnanecký vynález. Žalovaný si v zmysle zákona č. 435/2001 Z. z. o patentoch, dodatkových ochranných osvedčeniach a o zmene a doplnení niektorých zákonov (patentový zákon) uplatnil právo na riešenie voči žalobcovi a ďalšiemu spolupôvodcovi Ing. U., a žalobca tak má voči zamestnávateľovi, t. j. žalovanému právo na primeranú odmenu. Medzi stranami sporu nebola uzatvorená dohoda o výške odmeny a žalobca si nárok na jej zaplatenie uplatnil voči žalovanému podanou žalobou. Pri určení výšky

primeranej odmeny súd vzal za základ záver znaleckého (kontrolného) posudku vypracovaného v spore znalcom Ing. E. A., z ktorého záverov vyplynulo, že majiteľmi vynálezu, resp. už patentu pod č. 287841 pod názvom spôsob prípravy fenolformaldehydovej živice s dátumom prednosti 29. 12. 2003 a dátumom nadobudnutia účinku patentu 5. 12. 2011 je žalovaný a Ing. H. P., pôvodcami patentu sú žalobca, Ing. C. U. a Ing. H. P.. Znalec Ing. A. odmietol závery obsiahnuté v znaleckom posudku č. 2/2006 Ing. O. S., ktorý predložil žalobca a ktorý znalecký posudok určil odmenu pôvodcovi - žalobcovi odhadnutým kusovým licenčným poplatkom i koeficientom stanovenia služobnej povinnosti žalobcu a jeho pôvodcovským podielom na vytvorení riešenia a spochybnil aj závery znaleckého posudku č. 2/2010, vypracovaného súdom ustanoveným znalcom Ing. C. G., ktorý vypočítal primeranú odmenu žalobcu z vyhodnotenia prínosov vyhodnotených žalovaným z výroby nových výrobkov vo forme neštandardnej úspory nákladov za tzv. krycí príspevok, tvorený rozdielom predajných tržieb za predaj uvedených výrobkov a nákladov na materiál a energiu v uvedenom období. Znalec Ing. A. uskutočnil opätovný výpočet primeranej odmeny žalobcu, pričom výšku pôvodcovskej odmeny stanovil (vypočítal) na sumu 83 eur so splatnosťou k 21. 11. 2003, odmenu splátkovú za 1. rok využitia patentu č. 287841 (PP 1631- 2003) určil vo výške 3.756 eur, za 2. rok využitia vo výške 14.522 eur, spolu 18.278 eur so splatnosťou k 5. 12. 2011. Znalec Ing. A. ponechal na zvážení súdu aplikáciu bonusu vo výške 15.537 eur. Z vypočítanej odmeny žalobcovi podľa znalca prináleží podiel 87,5%, pretože na Ing. H. P., ktorý je 20 % spolumajiteľom vynálezu (patentu) sa nevzťahuje postup určenia pôvodcovskej odmeny za využívanie zamestnávateľského vynálezu a z toho dôvodu sa podiel splátkovej odmeny ostatným pôvodcom (žalobcovi a Ing. U., voči ktorým žalovaný uplatnil právo na riešenie) zmenil, a to voči žalobcovi na 87,5 % a voči Ing. C. U. na 12,5 % ($100 \% : 80 \% \times 70 \%$) a ($100 \% : 80 \% \times 10 \%$). Nakoľko maximálna odmena podľa Smernice generálneho riaditeľa žalovaného č. S-05/2003-OR z 24. 3. 2003 s názvom „Organizácia a riadenie vynálezcovstva a zlepšovateľstva (ďalej len „smernica žalovaného“ alebo len „smernica“) činí 500.000,- Sk, znalec upravil základnú odmenu na uvedenú výšku. Znalec Ing. A. pri výpočte primeranej odmeny vychádzal z určenia prínosu z prvého a z druhého roku využitia patentu č. 287841 z podkladov predložených žalovaným a pri určení odmeny pôvodcom za využitie zamestnávateľského patentu sa riadil smernicou žalovaného. Pohnutková odmena bola podľa znalca splatná 21. 11. 2003, čo bol deň, kedy žalovaný oznámil, že si uplatňuje právo na riešenie. Splatnosť splátkovej odmeny znalec určil na deň 5. 12. 2011, ktorý deň nastali účinky patentu. Keďže považoval kontrolný znalecký posudok vypracovaný Ing. A. za vypracovaný na vysokej odbornej úrovni a jedná sa o otázku v spore, na zodpovedanie ktorej sa vyžadujú odborné znalosti, návrh žalobcu na nariadenie ďalšieho (v poradí tretieho) znaleckého dokazovania zamietol a zamietol aj návrh žalobcu na vypočutie ním navrhovaného svedka Ing. P., ktorého navrhol vypočuť žalobca ako autora smernice žalovaného, považujúc vykonanie tohto dôkazu za nadbytočné vzhľadom na to, čo vyšlo počas konania najavo. K námietke žalobcu ohľadom nemožnosti použitia smernice žalovaného uviedol, že práve pre takéto prípady, ako je prípad žalobcu, bol u žalovaného vydaný interný predpis -smernica, ktorá stanovovala právomoci a zodpovednosti na základe patentového zákona s cieľom zabezpečiť riadenie činnosti v oblasti vynálezov a zlepšovacích návrhov a vytvoriť právnu úpravu pre zabezpečenie riadenia v oblasti vynálezov a zlepšovacích návrhov a zabezpečiť trvalé zlepšovanie vo všetkých činnostiach, pričom táto smernica bola záväzná pre všetkých zamestnancov žalovaného a slúžila k správne uplatňovaniu právnych noriem v danej oblasti všetkými zamestnancami spoločnosti. Ak by takýto interný predpis u žalovaného vôbec nebol, bola by daná absolútna svojvôľa pri určovaní výšky primeranej odmeny voči jednotlivým zamestnancom, ktorí vytvorili vynález a voči ktorým si zamestnávateľ uplatnil právo na riešenie, t. j. voči pôvodcom. Správne preto znalci (Ing. A., Ing. G.) vo svojich znaleckých posudkoch a pri svojich výpočtoch aplikovali smernicu žalovaného pre výpočet primeranej odmeny. Takto súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi 18.361 eur ($83 + 18.278$). Ďalej priznal žalobcovi aj úroky z omeškania, pričom začiatok omeškania odvíjal od splatnosti primeranej odmeny - pohnutkovej a splátkovej, ktoré bližšie vysvetlil znalec Ing. A. v znaleckom posudku. Poukazujúc na viazanosť žalobným návrhom žalobcu, priznal žalobcovi ním žiadanú výšku úroku z omeškania s tým, že do omeškania so sumou 83 eur sa žalovaný dostal od 22. 11. 2003, avšak vzhľadom na to, že žalobca žiadal úroky z omeškania od 25. 7. 2006, súd priznal žalobcovi úroky z omeškania vo výške 8 % ročne zo sumy 83 eur od 25. 7. 2006 do zaplattenia. So sumou 18.278 eur sa žalovaný dostal do omeškania od 6. 12. 2011, výška úroku z omeškania k prvému dňu omeškania predstavovala 9,25 %, avšak vzhľadom na to, že žalobca si uplatnil úroky z omeškania vo výške 8 %

ročne, priznal žalobcovi ním žiadanú výšku úrokov zo sumy 18.278 eur od 6. 12. 2011 do zaplattenia. V prevyšujúcej časti žalobu zamietol.

3. Krajský súd v Košiciach (ďalej len „odvolací súd“) uvedený rozsudok súdu prvej inštancie na odvolania oboch strán sporu vo výroku II, teda v časti, v ktorej súd prvej inštancie v prevyšujúcej časti žalobu zamietol, ako vecne správny potvrdil a v zostávajúcej časti zmenil tak, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi 11.618 eur s úrokom z omeškania 8 % ročne počítaný zo sumy 8.494,19 eur od 6. 12. 2011 do zaplattenia a prevyšujúcej časti žalobu zamietol. Uviedol, že žalobca bol zamestnancom žalovaného, ktorého pracovná náplň platná pre rok 2002 spočívala v hlavnej úlohe riešiť úlohy vývoja nových lepidiel pre žiaruvzdorné materiály, výroba minerálnej vaty a pre rok 2003 riešiť pridelené úlohy RVT v oblasti vývoja PF lepidiel Fenochem a Novokol. Nesporné bolo aj to, že 17. 9. 2003 žalobca spolu s Ing. C. U. a Ing. H. P. podali prihlášku vynálezu „spôsob prípravy fenolformaldehydovej živice“ s percentuálnym podielom na jeho vytvorení žalobca - 70 %, Ing. C. U. - 10 % a Ing. H. P. - 20 %. S prihliadnutím na skutočnosť, že v čase vytvorenia vynálezu bol žalobca (pôvodca) zamestnancom žalovaného, súd prvej inštancie správne uzavrel, že ide o tzv. zamestnanecký vynález, lebo žalobca ho vytvoril v rámci plnenia úloh z pracovného pomeru. S ohľadom na skutočnosť, že medzi spolupôvodcami bola uzatvorená dohoda, v akom rozsahu sa podieľali na vynáleze je podiel žalobcu na vynáleze 70 % a v tomto pomere má žalobca aj právo na primeranú odmenu. Spolupôvodcovia majú právo na primeranú odmenu, prípadne na dodatočné vyrovnanie len v takom podiele, v akom sa podieľali na vytvorení zamestnaneckého vynálezu. Žalovanému vznikla povinnosť vyplatiť odmenu každému zo spolupôvodcov osobitne, a to každému podľa výšky ich podielov. Na základe uvedeného prvoinštančný súd nesprávne vec právne posúdil, keď žalobcovi priznal podiel na spolupôvodcovstve 87,5% a odvolací súd tento podiel žalobcu zmenil na 70%. Žalobca ako spolupôvodca, ktorý vytvoril podnikový vynález má voči zamestnávateľovi, t. j. žalovanému právo na primeranú odmenu. Medzi stranami sporu nebola uzatvorená dohoda o výške odmeny. Kľúčovým problémom v prejednávanej spore bolo posúdenie, či pri výpočte odmeny žalobcu možno použiť interný predpis, ktorý určuje paušálnu odmenu alebo postupovať inou metódou, ktorou by primeraná odmena bola určená. Výklad pojmu primeraná odmena je široký a neurčitý a dáva možnosť užívateľovi právnej normy široký rozsah použitia. Ani určenie primeranej odmeny paušálnym výpočtom nie je neprípustné, nie je v rozpore so zákonom ani s dobrými mravmi. Na všetky patentovým zákonom určené podmienky smernica žalovaného prihliada. Pri riešení otázky primeranej odmeny pre žalobcu je potrebné v prvom rade vychádzať zo skutočnosti, že žalobca vynález vytvoril ako zamestnanec, a to v rozsahu pracovnej náplne, a za obdobie tvorby vynálezu dostával od žalovaného riadne mzdu, pracoval s prostriedkami a na účet žalovaného a o internej smernici žalovaného mal vedomosť (túto skutočnosť v konaní nepoprel) a podľa nej aj postupoval, keď podal prihlášku, odovzdal doklady žalovanému a uplatnil si nárok na primeranú odmenu. O existencii smernice žalobca vedel a rovnako vedel, že určuje nielen postup pri zamestnaneckom vynáleze, ale aj odmenu za neho. Pri určení výšky primeranej odmeny súd prvej inštancie vzal preto správne za základ záver znaleckého (kontrolného) posudku vypracovaného Ing. A.Í.. Keďže žalobca výslovne uviedol, že podanou žalobou si nenárokuje pohnútkovú odmenu vo výške 83 eur, lebo on nežiada odmenu podľa smernice, táto suma mu nemohla byť priznaná, lebo by bola nad uplatnenú žalobu. Žalobcovi bola priznaná suma 11.618 eur a v prevyšujúcej časti bola žaloba ako nedôvodná zamietnutá. Z obsahu žaloby a dôkazov založených v spise, je zjavné, že žalovaný sa pokúšal uzatvoriť so žalobcom dohodu o odmene a že mu chcel zaplatiť pohnútkovú odmenu vo výške 3.123,81 eur, čo žalobca odmietol prijať. Žalovaný sa teda nemohol dostať do omeškania s plnením sumy 3.123,81 eur a podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka odvolací súd priznal žalobcovi nárok na úrok z omeškania vo výške 8 % ročne počítaný zo sumy 8.494,19 eur od 6. 12. 2011 do zaplattenia a v prevyšujúcej časti žalobu týkajúcu sa príslušenstva zamietol.

4. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu, s výnimkou výroku, ktorým odvolací súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi istinu 11.618 eur, podal dovolanie žalobca (ďalej aj „dovolateľ“), ktorý prípustnosť dovolania vyvodzoval z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b) zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP“) a žiadal, aby dovolací súd napadnutý rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Uplatnený dovolací dôvod § 421 ods. 1 písm. b) CSP dovolateľ vymedzil tak, že napadnutý rozsudok odvolacieho

súdu závisel od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená, konkrétne „Môže resp. mohol zamestnávateľ podľa zák. č. 435/2001 Z. z. v znení platnom do 31. 12. 2007 svojím jednostranným aktom (internou smernicou) bez dohody so zamestnancom záväzne pre zamestnanca určiť spôsob určenia odmeny pôvodcu zamestnaneckého vynálezu za uplatnenie práva na riešenie (určiť jej výšku a podmienky vzniku nároku) inak ako ju určuje uvedený zákon a stanoviť v internej smernici hornú hranicu odmeny pre pôvodcu vynálezu bez ohľadu na prínos, ktorý zamestnávateľ dosiahol pomocou vynálezu, a či je súd povinný takúto smernicu zamestnávateľa rešpektovať, a v čase rozhodovania súdu sú známe (resp. súd ich môže dokazovaním zistiť) všetky skutočnosti potrebné na určenie výšky primeranej odmeny pôvodcu podľa zákona alebo je súd povinný rozhodnúť o určení výšky odmeny výlučne podľa uvedeného zákona.“ Okrem uvedenej zásadnej právnej otázky je podľa dovolateľa v spore potrebné vyriešiť tiež ďalšie (menej dôležité) právne otázky, a to: „či pri vynáleze, ktorého pojmovým znakom je celosvetová novosť môže znalec pri určení prínosu porovnávať pôvodný výrobok a nový výrobok, resp. od prínosu z predaja nových výrobkov odpočítavať prínosy z predaja pôvodných výrobkov?“, „či v prípade, ak si zamestnávateľ uplatní nárok na riešenie pri zamestnaneckom vynáleze vytvorenom troma spolupôvodcami v pomere ich podielov napr. 70 % : 10 % : 20 % iba voči dvom pôvodcom s podielmi 70 % a 10 %, rozdeľuje celá primeraná odmena pôvodcu určená podľa zákona medzi týchto dvoch pôvodcov v pomere 70 : 10 t. j. v pomere 87,5 : 12,5), a teda či má spolupôvodca so 70 %-ným podielom na riešení nárok na 87,5 % z celkovej primeranej odmeny?“, „či pri zamestnaneckom vynáleze sa splatnosť nároku na primeranú odmenu odvíja od podania prihlášky na patent?“, „či možno znížiť základ pre úroky z omeškania o sumu, ktorú žalovaný navrhol žalobcovi zaplatiť, avšak so zdôvodnením, že ju žalobca neprijal ju žalovaný žalobcovi neuhradil, hoci mu v tom nič nebránilo?“ a „či je spor medzi zamestnávateľom a pôvodcom zamestnaneckého vynálezu sporom s ochranou slabšej strany (pôvodcu vynálezu) podľa druhej hlavy civilného sporového poriadku?“.

5. Dovolateľ poukázal na to, že odvolací súd v napadnutom rozsudku uviedol, že podiel spolupôvodcov na vytvorení vynálezu určuje, v akom pomere má žalobca aj právo na primeranú odmenu (v tomto prípade 70 %) a úvahy žalobcu o jeho podiele na odmene vo výške 87,5 % boli neprijateľné, a to napriek tomu, že právo na riešenie prešlo na žalovaného len v rozsahu 80 %. Spolupôvodcovia majú právo na primeranú odmenu, prípadne na dodatočné vyrovnanie len v takom podiele, v akom sa podieľali na vytvorení zamestnaneckého vynálezu. Takéto právne posúdenie považuje dovolateľ za nesprávne. V § 10 ods. 3 zákona č. 435/2001 Z. z. v znení platnom do 31. 12. 2007 (ďalej len „patentový zákon“) sa definuje podiel spolupôvodcov na riešení. Dané ustanovenie sa však netýka nároku pôvodcu ani spolupôvodcov na odmenu, ktorý je upravený v inom ustanovení patentového zákona. V jeho zmysle nie každý pôvodca má nárok na primeranú odmenu, ale iba ten, voči ktorému sa uplatnilo právo na riešenie. Ak si zamestnávateľ uplatní právo na riešenie iba voči jednému zo spolupôvodcov, bude mať nárok na primeranú odmenu iba tento jeden spolupôvodca, a to v rozsahu 100 %. V prípade, ak si zamestnávateľ uplatní právo na riešenie voči dvom z troch spolupôvodcov (ako to bolo v tomto prípade), rozdelí sa odmena iba medzi týchto dvoch spolupôvodcov, pretože len právo týchto spolupôvodcov prešlo na zamestnávateľa, a to v pomere ich podielov na riešení, t. j. ak by boli podiely týchto dvoch spolupôvodcov. Ak sú podiely spolupôvodcov na riešení 70 % a 10 % (ako tomu bolo v tomto prípade), rozdelí sa odmena medzi týchto dvoch spolupôvodcov, a to v pomere 70 : 10, čo je 87,5% a 12,5%. Ide o matematický výpočet a doslovný výklad zákona, ktorému zodpovedá aj súčasné znenie patentového zákona, pretože odmena sa delí v pomere podielov, ktorými sa podieľali na vytvorení riešenia, avšak ide len o vzájomný pomer tých spolupôvodcov, voči ktorým si zamestnávateľ právo na riešenie uplatnil a nie pomer podielov všetkých spolupôvodcov.

6. Kľúčovým problémom v prejednávanom spore bolo posúdenie, či pri výpočte odmeny možno použiť smernicu žalovaného. Pojem primeraná odmena je definovaný v § 11 ods. 5 a 6, kde je určený spôsob určenia primeranej odmeny buď dohodou alebo rozhodnutím súdu, ako aj kritériá rozhodné pre určenie výšky odmeny. Na určenie výšky odmeny je podľa zákona rozhodujúci technický a hospodársky význam vynálezu a prínos dosiahnutý jeho využitím alebo iným uplatnením, pričom sa prihliada na materiálny podiel zamestnávateľa na vytvorení vynálezu, ako aj na rozsah a obsah pracovných úloh pôvodcu. Týmto sa spôsob určenia a výkladu pojmu primeraná odmena podstatne zužuje a takto úzko je

potrebné danú normu vykladať. Podľa dovolateľa zamestnávateľ nemôže určiť primeranú odmenu pôvodcovi za zamestnanecký vynález svojvoľne, pretože aj patentový zákon stanovuje kritériá pre určenie primeranej odmeny. Okrem toho aj v prípade, že by príslušné ustanovenie patentového zákona nebolo kogentné, možno sa od neho odchýliť výlučne dohodou. K dohode o výške primeranej odmeny však nedošlo. Pokiaľ žalovaný uvádzal, že dohodnutá odmena znamená konštrukcia - pracovná zmluva a z nej vyplývajúca povinnosť zamestnanca dodržiavať interné predpisy zamestnávateľa, teda aj tú smernicu generálneho riaditeľa, tak obsah smernice nebol predmetom dohody, ale bol obsahom jednostranného úkonu zamestnávateľa. Nič na tom nemení ani vedomosť dovolateľa o smernici. Dovolateľ nikdy neuzavrel dohodu so žalovaným, obsahom ktorej by bol obsah smernice. Keďže v tomto prípade nedošlo k dohode o spôsobe určenia primeranej odmeny a nemôže zamestnávateľ spôsob určenia primeranej odmeny nanútiť zamestnancovi jednostranným právnym aktom - internou smernicou. Z obsahu smernice žalovaného je pritom zrejmé, že spôsob odmeňovania podľa tejto smernice prichádza do úvahy za predpokladu uzatvorenia zmluvy o prijatí ponuky a odmeny za vynález a zlepšovací vynález medzi zamestnávateľom a zamestnancom, čo sa v tomto prípade nestalo. O výške odmeny preto rozhoduje súd.

7. K samotnej smernici žalovaného dovolateľ uviedol, že ustanovenia o jednorazovej odmene a jej maximálnej výške, o bonifikácii o 70-100 %, ale najmä ustanovenia prílohy č. 4 k smernici, podľa ktorého sa určuje odmena za preukázateľný prínos, ktorej horná hranica bola stanovená na 500.000,- Sk, považuje za neplatné pre rozpor s patentovým zákonom, nakoľko obmedzujú práva zamestnanca. Tieto ustanovenia smernice by mohli byť nanajvýš súčasťou zmluvy medzi zamestnávateľom a zamestnancom, avšak k uzavretiu zmluvy o výške odmeny nedošlo, a preto ich aplikácia súdom nie je možná. V konaní bolo potom nepochybne preukázané, že žalovaný od 2. 1. 2006 Fenochemy pre seba nevyrábala a nepredával, a preto je namieste použiť pre určenie primeranej odmeny žalobcu práve § 11 ods. 6 patentového zákona, ktorý pojednáva o primeranej odmene pre prípady, že z dôvodov na strane zamestnávateľa nie je prínos dosiahnutý využívaním alebo iným uplatnením vynálezu primeraný technickému a hospodárskemu významu vynálezu, alebo vynález nie je využívaný či inak uplatnený vôbec. Vo vzťahu k uvedenému preto časové ohraničenie sledovaného obdobia uvedené v smernici (dva roky) nie je v súlade so zákonom. Ďalej smernica žalovaného v rozpore s patentovým zákonom vznik práva na primeranú odmenu neviaže výlučne na uplatnenie práva na riešenie zamestnávateľom. Všetky odmeny v smernici (pohnútková odmena, splátková odmena, bonifikácia, ...) sú viazané na úplne iné skutočnosti a predpoklady vzniku, resp. musí k uplatneniu práva na riešenie pristúpiť ešte ďalšia iná skutočnosť. Splátkové odmeny sú vyplácané podľa sadzovníka prílohy č. 4. Odmena za využívanie vynálezu je od 1.600,- Sk do 500.000,- Sk, za ZN od 400,- Sk do 250.000,- Sk, bez bonifikácie. Predmetné ustanovenie smernice je neplatné pre rozpor so zákonom, nakoľko obmedzuje právo na primeranú odmenu zamestnanca, ktorý svojou tvorivou činnosťou vytvoril vynález, a to ešte v čase, keď zamestnanec ani nemôže vedieť aký vynález v budúcnosti vytvorí a už vôbec nevie, aký prínos bude pomocou vynálezu možné dosiahnuť, a aká by teda mala byť výška primeranej odmeny. Týmto ustanovením v jednostrannej smernici sa zamestnanec vzdáva vopred svojich práv. Súd prvého stupňa, ako aj odvolací súd však nesprávne považovali toto ustanovenie za platené a aplikovali ho, keď sa stotožnili so znalcami, ktorí predmetné ustanovenia smernice (vrátane obmedzenia výšky odmeny) rozhodli aplikovať. Nie je potom zrejmé právne posúdenie súdov, prečo je smernica záväzná ohľadom určenia výšky odmeny pôvodcu, ak jej výšku určuje v rozpore s patentovým zákonom a obmedzuje práva pôvodcu zamestnaneckého vynálezu vyplývajúce z patentového zákona.

8. Dovolateľ ďalej poukázal na odôvodnenia rozsudku odvolacieho súdu v časti posúdenia uplatneného úroku z omeškania, podľa ktorého sa žalovaný pokúšal uzatvoriť so žalobcom dohodu o odmene a že mu chcel zaplatiť pohnútkovú odmenu vo výške 3.123,81 eur, čo žalobca odmietol prijať. V tejto súvislosti dovolateľ uviedol, že žalovanému nič nebránilo, aby dovolateľovi predmetnú sumu zaplatil (napr. poštovou poukážkou alebo prevodom na účet). Len deklarovaný úmysel zaplatiť určitú sumu nemôže byť dôvodom na zníženie základu pre určenie úrokov z omeškania. Právne posúdenie odvolacieho súdu, ktoré viedlo k zníženiu nároku žalobcu na úrok z omeškania, je jednoznačne nesprávne. Skutočnosť, že dovolateľ žalovanému deklaroval, že ide o neprimerane nízku sumu a požaduje viac, nebránilo žalovanému v plnení.

9. Nakoniec dovolateľ uviedol, že neexistuje žiadna ustálená prax týkajúca sa použitia internej smernice na určenie výšky odmeny pre pôvodcu. Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, na ktoré poukazuje žalovaný má úplne iný kontext a najmä ide o zrušujúce rozhodnutie a nie je zrejmé, akým spôsobom bola interná smernica zamestnávateľa zohľadnená. V predmetnom rozhodnutí nebola vôbec riešená otázka, či môže zamestnávateľ v internej smernici (v jednostrannom právnom akte) paušálnou sumou platnou pre všetky prípady ohraničiť výšku zákonnej primeranej odmeny, ktorá v zmysle patentového zákona závisí výlučne od tam uvedených kritérií.

10. K dovolaniu žalobcu sa písomne vyjadril žalovaný. Podľa neho dovolanie nie je prípustné, a preto ho navrhol odmietnuť. V prípade, ak dovolací súd dovolanie vyhodnotí ako prípustné, navrhol ho zamietnuť. Uviedol, že licenčná metóda, ktorou sa žalobca domáhal určenia svojej odmeny, nezodpovedala nielenže bežnej praxi pre určenie výšky primeranej odmeny za využitie zamestnaneckého vynálezu, a nemala a nemá oporu ani v zákonnej úprave, nakoľko nezohľadňuje podiel, resp. prínos zamestnávateľa. Dovolateľ sa domáha svojej percentuálnej odmeny z výnosov, ktoré obsahujú všetky náklady zamestnávateľa, teda aj mzdu vyplácanú dovolateľovi ako svojmu zamestnancovi. Žalovaný zastáva právny názor, že žalobca vstupom do pracovnoprávneho vzťahu u žalovaného súhlasil s platnými vnútropodnikovými smernicami zamestnávateľa. Preto ak výška primeranej odmeny za podnikový vynález tak, ako ju určovala smernica, nebola pre neho dostatočne motivačná, nebolo jeho povinnosťou riešiť iné technické zmeny výrobku než tie, ktoré boli obsahom dlhodobých úloh rozvoja techniky u žalovaného. Podľa žalovaného nim schválená podniková smernica v oblasti priemyselných práv nebola nezákonným dokumentom, nakoľko patentový zákon jej prijatie u zamestnávateľov v prípade zamestnaneckých vynálezov nezakazoval. Rovnako ako zamestnávateľ nenútil svojho zamestnanca realizovať vynálezcovskú alebo zlepšovateľskú činnosť.

11. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj ako „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) ako súd príslušný na rozhodnutie o dovolaní (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana sporu, v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) po preskúmaní, či dovolanie obsahuje zákonom predpísané náležitosti (§ 428 CSP) a či sú splnené podmienky podľa § 429 CSP, dospel k záveru, že dovolanie žalobcu je prípustné a dôvodné, preto bolo potrebné rozsudok odvolacieho súdu zrušiť (§ 449 ods. 1 CSP) a vec mu vrátiť na ďalšie konanie (§ 450 CSP).

12. Podľa § 421 CSP je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu, b) ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

13. Aby na základe dovolania podaného v zmysle § 421 ods. 1 CSP mohlo byť rozhodnutie odvolacieho súdu podrobené meritórnemu dovolaciemu prieskumu z hľadiska namietaného nesprávneho právneho posúdenia veci, musia byť (najskôr) splnené predpoklady prípustnosti dovolania zodpovedajúce niektorému zo spôsobov riešenia tej právnej otázky, od vyriešenia ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu, a tiež podmienky dovolacieho konania, medzi ktoré okrem iného patrí riadne odôvodnenie dovolania prípustnými dovolacími dôvodmi a spôsobom vymedzeným v ustanoveniach § 431 až § 435 CSP. Dovolanie prípustné podľa § 421 CSP možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 CSP).

14. Pre všetky procesné situácie, v ktorých § 421 ods. 1 CSP pripúšťa dovolanie, má mimoriadny význam obsah pojmu „právna otázka“ a to, ako dovolateľ túto otázku v dovolaní zadefinuje a špecifikuje. Musí ísť o právnu otázku (nie otázku skutkovú), ktorú odvolací súd riešil a na jej vyriešení založil rozhodnutie napadnuté dovolaním. Právna otázka, na vyriešení ktorej nespočívalo rozhodnutie

odvolacieho súdu (vyriešenie, ktorej nevedlo k záverom vyjadreným v rozhodnutí odvolacieho súdu), i keby bola prípadne v priebehu konania súdmi posudzovaná, nemôže byť považovaná za významnú z hľadiska tohto ustanovenia.

15. Otázkou relevantnou v zmysle ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b) CSP je právna otázka, ktorá ešte nebola riešená dovolacími senátmi najvyššieho súdu, takže vo vzťahu k nej, sa ani nemohla vytvoriť a ustáliť rozhodovacia prax dovolacieho súdu. Ak procesná strana vyvodzuje prípustnosť dovolania z tohto ustanovenia, musí: a) konkretizovať právnu otázku riešenú odvolacím súdom a uviesť, ako ju riešil odvolací súd, b) podať svoje vysvetlenie, ako mala byť táto otázka správne riešená. Otázka relevantná v zmysle § 421 ods. 1 písm. b) CSP musí byť procesnou stranou nastolená v dovolaní jasným, určitým a zrozumiteľným spôsobom.

16. V zmysle záverov najvyššieho súdu vyjadrených v rozhodnutí publikovanom ako R 71/2018 patria do pojmu „ustálená rozhodovacia prax dovolacieho súdu“ predovšetkým stanoviská alebo rozhodnutia najvyššieho súdu, ktoré sú (ako judikáty) publikované v Zbierke stanovísk Najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky. Súčasťou ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu je tiež prax vyjadrená opakovane vo viacerých nepublikovaných rozhodnutiach najvyššieho súdu, alebo dokonca aj v jednotlivom, dosiaľ nepublikovanom rozhodnutí, pokiaľ niektoré neskôr vydané (nepublikované) rozhodnutia najvyššieho súdu názory obsiahnuté v skoršom rozhodnutí nespochybnili, prípadne tieto názory akceptovali a z hľadiska vecného na ne nadviazali. Do ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu treba zahrnúť aj naďalej použiteľné, legislatívnymi zmenami a neskoršou judikatúrou neprekonané civilné rozhodnutia a stanoviská publikované v Zbierkach súdnych rozhodnutí a stanovísk vydávaných Najvyššími súdmi ČSSR a ČSFR, ďalej v Bulletin Najvyššieho súdu ČSR a vo Výbere rozhodnutí a stanovísk Najvyššieho súdu SSR a napokon aj rozhodnutia, stanoviská a správy o rozhodovaní súdov, ktoré boli uverejnené v Zborníkoch najvyšších súdov č. I., II. a IV. vydaných SEVT Praha v rokoch 1974, 1980 a 1986.

17. Žalobca v dovolaní vymedzil celkovo šesť právnych otázok. Prvá z nich znela: „či môže resp. mohol zamestnávateľ podľa zákona č. 435/2001 Z. z. v znení platnom do 31. 12. 2007 svojím jednostranným aktom (internou smernicou) bez dohody zo zamestnancom záväzne pre zamestnanca určiť spôsob určenia odmeny pôvodcu zamestnaneckého vynálezu za uplatnenie práva na riešenie (určiť jej výšku a podmienky vzniku nároku) inak ako ju určuje uvedený zákon a stanoviť v internej smernici hornú hranicu odmeny pre pôvodcu vynálezu bez ohľadu na prínos, ktorý zamestnávateľ dosiahol pomocou vynálezu, a či je súd povinný takúto smernicu zamestnávateľa rešpektovať, a v čase rozhodovania súdu známe (resp. súd ich môže dokazovaním zistiť) všetky skutočnosti potrebné na určenie výšky primeranej odmeny pôvodcu podľa zákona alebo je súd povinný rozhodnúť o určení výšky odmeny výlučne podľa uvedeného zákona?“. Druhá otázka bola: „či pri vynáleze, ktorého pojmovým znakom je celosvetová novosť môže znalec pri určení prínosu porovnávať pôvodný výrobok a nový výrobok, resp. od prínosu z predaja nových výrobkov odpočítať prínosy z predaja pôvodných výrobkov?“. Tretia, „či v prípade, ak si zamestnávateľ uplatní nárok na riešenie pri zamestnaneckom vynáleze vytvorenom troma spolupôvodcami v pomere ich podielov napr. 70% : 10% : 20% iba voči dvom pôvodcom s podielmi 70% a 10%, rozdeľuje celá primeraná odmena pôvodcu určená podľa zákona medzi týchto dvoch pôvodcov v pomere 70 : 10 (t.j. v pomere 87,5 : 12,5), a teda či má spolupôvodca so 70%ným podielom na riešení nárok na 87,5% z celkovej primeranej odmeny?“. Štvrtá, „či pri zamestnaneckom vynáleze sa splatnosť nároku na primeranú odmenu odvíja od podania prihlášky na patent?“. Piata otázka znela, „či možno znížiť základ pre úroky z omeškania o sumu, ktorú žalovaný navrhol žalobcovi zaplatiť, avšak so zdôvodnením, že ju žalobca neprijal ju žalovaný žalobcovi neuhradil, hoci mu v tom nič nebránilo?“. A šiesta, „či je spor medzi zamestnávateľom a pôvodcom zamestnaneckého vynálezu sporom s ochranou slabšej strany (pôvodcu vynálezu) v podľa druhej hlavy civilného sporového poriadku?“.

18. Ako už dovolací súd uviedol, otázkou relevantnou podľa § 421 ods. 1 CSP môže byť len otázka právna, nie skutková. Z otázok, ktoré dovolateľ formuloval vo svojom dovolaní túto podmienku nespĺňa otázka druhá, „či pri vynáleze, ktorého pojmovým znakom je celosvetová novosť môže znalec pri určení prínosu porovnávať pôvodný výrobok a nový výrobok, resp. od prínosu z predaja nových výrobkov

odpočítať prínosy z predaja pôvodných výrobkov?“. Dovolací súd si uvedomuje, že rozlíšenie skutkovej a právnej otázky nemusí byť vždy jednoznačné: Pre účely preskúmaného prípadu tak považuje za potrebné zdôrazniť, že otázka určenia primeranej odmeny pôvodcu zamestnaneckého vynálezu súdom v zmysle § 11 ods. 5 alebo podľa § 11 ods. 6 patentového zákona v znení platnom a účinnom do 31. 12. 2007 je otázkou odbornou, ktorá vyžaduje odborné znalosti týkajúce sa najmä techniky a ekonomiky. Ako už uviedol najvyšší súd (stanovisko Najvyššieho súdu Cpj 50/75 zo dňa 6. novembra 1975; R 12/1976) povinnosť súdu je zistiť a posúdiť náležité skutkový stav a ak ide o vec, ktorej posúdenie vyžaduje osobitné odborné znalosti, súd ustanoví po vypočutí účastníkov znalca, ktorého úloha znalca sa vyčerpáva odborným posúdením skutočností, o ktorých podáva súdu správu; je úlohou súdu, aby si tieto skutočnosti z hľadiska práva správne zhodnotil. V kontexte danej veci to znamená, že znalec odborne posúdi skutočnosti relevantné pre určenie primeranej odmeny, túto stanoví ale otázka, či takto znalcom stanovená odmena spĺňa znaky primeranej odmeny v zmysle patentového zákona je otázkou právnou a jej posúdenie, a teda aj samotné určenie primeranej odmeny, prislúcha súdu. Je preto vecou znalca, či pri určení prínosu zamestnaneckého vynálezu bude porovnávať pôvodný výrobok a nový výrobok, resp. od prínosu z predaja nových výrobkov odpočíta prínosy z predaja pôvodných výrobkov. Výber metódy, ktorú znalec pri plnení svojej úlohy použije je na ňom. Ide výslovne o odbornú, skutkovú otázku. Súd potom zhodnotí presvedčivosť znaleckého posudku čo do jeho úplnosti vo vzťahu k zadaniu, logické odôvodnenie znaleckého nálezu a jeho súlad s ostatnými prevedenými dôkazmi (uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 24. mája 2011 sp. zn. 7Cdo/41/2010) a prijme právny záver, či kritérium prínosu zamestnaneckého vynálezu bolo spolu s ostatnými zákonnými kritériami pri stanovovaní odmeny zohľadnené a na tom základe primeranú odmenu určí. V tomto zmysle preto nemožno druhú zo žalobcom v dovolaní položených otázok považovať za otázku právnú, ale skutkovú, ktorá z tohto dôvodu nemôže byť predmetom skúmania v dovolacom konaní.

19. Dovolací súd rovnako nepovažuje za otázky relevantné podľa § 421 ods. 1 CSP ani štvrtú a šiestu otázku položené dovolateľom - „či pri zamestnaneckom vynáleze sa splatnosť nároku na primeranú odmenu odvíja od podania prihlášky na patent?“ a „či je spor medzi zamestnávateľom a pôvodcom zamestnaneckého vynálezu sporom s ochranou slabšej strany (pôvodcu vynálezu) v podľa druhej hlavy civilného sporového poriadku?“. Právna otázka, ktorú má dovolací súd vo svojom rozhodnutí riešiť, musí byť rozhodujúca pre rozhodnutie vo veci samej. To znamená, že dovolací súd nemôže riešiť hypotetické otázky, ktoré nemajú, resp. v ďalšom konaní nemôžu mať vplyv na meritórne rozhodnutie, a ani akademické otázky, ktoré vôbec nesúvisia s rozhodovaným sporom.

20. Z obsahu žaloby žalobcu a rozhodnutí súdov nižších stupňov v tejto právnej veci vyplýva, že žalobca si spolu s právom na zaplatenie primeranej odmeny za zamestnanecký vynález uplatnil aj právo na zaplatenie úrokov z omeškania z tejto primeranej odmeny, a to vo výške 8 % ročne odo dňa 25. 7. 2006 do zaplatenia, pričom obdobie, za ktoré požaduje úrok z omeškania nijako bližšie nezdôvodnil. V konaní bolo zistené, že žalovaný podal na Úrad priemyselného vlastníctva Slovenskej republiky patentovú prihlášku týkajúcu sa predmetného zamestnaneckého vynálezu dňa 29. 12. 2003. Súd prvej inštancie potom rozsudkom zo dňa 28. septembra 2017 sp. zn. 17C/120/2006 priznal žalobcovi právo na zaplatenie úrokov z omeškania vo výške 8 % ročne zo sumy tzv. pohnutkovej odmeny 83 eur od 25. 7. 2006 a zo sumy tzv. splátkovej odmeny 18.278 eur od 6. 12. 2011. Z odôvodnenia rozsudku vyplýva, že splatnosť tzv. pohnutkovej odmeny stanovil v súlade so znaleckým posudkom Ing. A. na 21. 11. 2003, kedy si žalovaný uplatnil právo na riešenie (ale keďže bol súd viazaný žalobou žalobcu priznal mu úroky z omeškania až od požadovaného dňa 25. 7. 2006) a splatnosť tzv. splátkovej odmeny na 5. 12. 2011 ako deň oznámenia udelenia patentu vo vestníku, ktorý deň nastali účinky patentu. Rozsudkom odvolacieho súdu bol potom rozsudok súdu prvej inštancie zmenený tak, že žalobcovi bola priznaná primeraná odmena 11.618 eur spolu s 8 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 8.494,19 eur od 6. 12. 2011 do zaplatenia, v prevyšujúcej časti (v ktorej súd prvej inštancie žalobe vyhovel) bola žaloba zamietnutá a rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku o zamietnutí prevyšujúcej časti žaloby bol potvrdený. Z odôvodnenia rozsudku odvolacieho súdu vyplýva, že splatnosť primeranej odmeny určil odvolací súd v zhode so súdom prvej inštancie na 5. 12. 2011 ako deň oznámenia udelenia patentu vo vestníku a znížil sumu primeranej odmeny, so zaplatením ktorej je žalovaný podľa súdu v omeškaní, pretože žalobca odmietol od žalovaného prijať pohnutkovú odmenu v sume 3.123,81 eur.

21. Z uvedeného je zrejmé, že otázka, či pri zamestnaneckom vynáleze sa splatnosť nároku na primeranú odmenu odvíja od podania prihlášky na patent nebola v rozhodnutiach súdov nižších stupňov vôbec riešená. Splatenosť primeranej odmeny žalobcu za zamestnanecký vynález súdy nižších stupňov riešili len v súvislosti s uplatneným nárokom žalobcu na zaplatenie úrokov z omeškania, pričom splatnosť stanovovali v závislosti od „druhu“ priznávanej odmeny na deň, kedy si žalovaný uplatnil právo na riešenie a na deň oznámenia udelenia patentu vo vestníku, ktorý deň nastali účinky patentu. Otázka, že sa splatnosť odmeny odvíja od podania prihlášky nebola súdmi v ich rozhodnutiach posudzovaná a nakoniec nebola ani žalobcom v podanej žalobe nastolená, keď tento si úroky z omeškania uplatňoval odo dňa 25. 7. 2006 do zaplatenia.

22. Z obsahu odôvodnenia napadnutého rozsudku odvolacieho súdu potom nevyplýva ani to, že by sa odvolací súd pri svojom rozhodnutí zaoberal tu dovolateľom formulovanou otázkou sporu s ochranou slabšej strany.

23. Rozhodnutie odvolacieho súdu od vyriešenia dovolateľom formulovaných otázok číslo štyri a šesť nezáviselo, a preto tieto otázky, resp. ich riešenie nemôžu byť preskúmané dovolacím súdom.

24. Keďže zostávajúce dovolateľom formulované otázky číslo jedna, tri a päť možno považovať za právnej otázky riadne nastolené spôsobom zodpovedajúcim § 432 ods. 2 CSP a v čase podania dovolania predmetné právne otázky v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu neboli ešte vyriešené, dospel odvolací súd k záveru o procesnej prípustnosti dovolania žalobcu v tejto časti. Následne dovolací súd skúmal, či je dovolanie žalobcu aj dôvodné a zistil, že tomu tak čiastočne je.

25. Prvou z právnych otázok formulovaných dovolateľom, ktorej riešenie odvolacím súdom podlieha prieskumu dovolacieho súdu je otázka „či môže resp. mohol zamestnávateľ podľa zákona č. 435/2001 Z. z. v znení platnom do 31. 12. 2007 svojím jednostranným aktom (internou smernicou) bez dohody zo zamestnancom záväzne pre zamestnanca určiť spôsob určenia odmeny pôvodcu zamestnaneckého vynálezu za uplatnenie práva na riešenie (určiť jej výšku a podmienky vzniku nároku) inak ako ju určuje uvedený zákon a stanoviť v internej smernici hornú hranicu odmeny pre pôvodcu vynálezu bez ohľadu na prínos, ktorý zamestnávateľ dosiahol pomocou vynálezu, a či je súd povinný takúto smernicu zamestnávateľa rešpektovať, a v čase rozhodovania súdu sú známe (resp. súd ich môže dokazovaním zistiť) všetky skutočnosti potrebné na určenie výšky primeranej odmeny pôvodcu podľa zákona alebo je súd povinný rozhodnúť o určení výšky odmeny výlučne podľa uvedeného zákona?“.

26. V konaní nebolo sporným, že žalobca dňa 17. 9. 2003 spolu s Ing. C. U. a Ing. H. P.Q. podali prihlášku vynálezu „spôsob prípravy fenolformaldehيدovej živice“ s percentuálnym podielom na jeho vytvorení žalobca 70 %, Ing. C. U. 10 % a Ing. H. P. 20 %. V čase vytvorenia vynálezu bol žalobca-pôvodca zamestnancom žalovaného, vynález vytvoril v rámci plnenia úloh z pracovného pomeru, a preto v prípade žalobcu ide o tzv. zamestnanecký vynález. Žalovaný si v zmysle zákona č. 435/2001 Z. z. o patentoch, dodatkových ochranných osvedčeniach a o zmene a doplnení niektorých zákonov (patentový zákon) uplatnil dňa 21. 11. 2003 voči žalobcovi a ďalšiemu spolupôvodcovi Ing. U. právo na riešenie a žalobca tak má voči zamestnávateľovi, t. j. žalovanému právo na primeranú odmenu. Medzi stranami sporu nebola uzatvorená dohoda o výške odmeny a žalobca si nárok na jej zaplatenie uplatnil voči žalovanému podanou žalobou. V čase, kedy sa žalobca spolupodieľal na vytvorení vynálezu a žalovaný si uplatnil právo na riešenie existovala Smernica generálneho riaditeľa žalovaného č. S-05/2003-OR z 24. 3. 2003 s názvom „Organizácia a riadenie vynálezcovstva a zlepšovateľstva“, ktorá okrem iného stanovovala spôsob výpočtu odmeny pre pôvodcu zamestnaneckého vynálezu.

27. Podľa § 11 patentového zákona v znení platnom a účinnom v čase vytvorenia predmetného vynálezu a v čase, kedy si žalovaný uplatnil voči žalobcovi právo na riešenie (ďalej len „v rozhodnom období“), (1) Ak pôvodca vytvoril vynález v rámci plnenia úloh z pracovnoprávneho vzťahu, obdobného pracovného vzťahu alebo členského vzťahu, právo na riešenie prechádza na zamestnávateľa, ak sa účastníci tohto vzťahu nedohodli inak. Právo na pôvodcovstvo tým nie je dotknuté. (2) Pôvodca, ktorý

vytvoril vynález podľa odseku 1, je povinný zamestnávateľa o tejto skutočnosti bez odkladu písomne upovedomiť a zároveň mu odovzdať všetky podklady potrebné na posúdenie vynálezu. (3) Zamestnávateľ môže uplatniť voči pôvodcovi právo na riešenie, a to písomne v lehote troch mesiacov od upovedomenia podľa odseku 2. (4) Ak zamestnávateľ neuplatní písomne právo na riešenie v ustanovenej lehote podľa odseku 3, prechádza toto právo späť na pôvodcu. Zamestnávateľ, ako aj pôvodca sú v tejto lehote povinní zachovávať o vynáleze mlčanlivosť voči tretím osobám. (5) Pôvodca, voči ktorému sa uplatnilo právo na riešenie podľa odseku 3, má vo vzťahu k zamestnávateľovi právo na primeranú odmenu. Na určenie výšky odmeny je rozhodujúci technický a hospodársky význam vynálezu a prínos dosiahnutý 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 dohodnutá alebo rozhodnutím súdu určená odmena zjavne nezodpovedá prínosu dosiahnutému neskorším využitím alebo iným uplatnením vynálezu, pôvodca má právo na dodatočné vyrovnanie. (6) Ak medzi pôvodcom a zamestnávateľom nedôjde k dohode o výške odmeny a z dôvodov na strane zamestnávateľa nie je prínos dosiahnutý využívaním alebo iným uplatnením vynálezu primeraný technickému a hospodárskemu významu vynálezu, alebo vynález nie je využívaný či inak uplatnený vôbec, bude na uplatnenie práva na odmenu a na určenie výšky odmeny podľa odseku 5 rozhodujúci prínos dosiahnuteľný možným využívaním alebo iným uplatnením vynálezu s prihliadnutím na objektívne ekonomické podmienky existujúce najmenej počas troch rokov, počnúc kalendárnym rokom nasledujúcim po roku, v ktorom došlo k riadnemu uplatneniu práva na riešenie podľa odseku 3.

28. Uvedená právna úprava odmeňovania zamestnaneckých vynálezov v podstate kopíruje právnu úpravu predchádzajúceho patentového zákona (zákon č. 527/1990 Zb.) a oproti právnej úprave platnej pred rokom 1990 (zákon č. 84/1972 Zb. o objavoch, vynálezoch, zlepšovacích návrhoch a priemyselných vzoroch; vyhláška č. 105/1972 Zb. o zlepšovacích návrhoch; vyhláška č. 27/1986 Zb. o odmieňaní objavov vynálezov, zlepšovacích návrhov a priemyselných vzorov a ďalšie) predstavuje len rámcovú reguláciu problematiky. Právo na primeranú odmenu zamestnancovi za vytvorenie zamestnaneckého vynálezu podľa uvedenej relevantnej právnej úpravy vzniká zo zákona, ex lege v okamihu, kedy si zamestnávateľ voči nemu uplatnil právo na riešenie. Výšku tejto odmeny si zamestnanec so zamestnávateľom dohodnú a v prípade, že k dohode medzi nimi nedôjde, určí ju svojím rozhodnutím súd. Pre určenie výšky odmeny patentový zákon stanovuje štyri kritériá: technický význam a hospodársky význam zamestnaneckého vynálezu; prínos dosiahnutý jeho využitím alebo iným uplatnením; zohľadnenie materiálneho podielu zamestnávateľa na vytvorení zamestnaneckého vynálezu a zohľadnenie rozsahu a obsahu pracovných úloh pôvodcu. Tieto kritériá patentový zákon nijako bližšie nešpecifikuje ale výkladové pomôcky možno nájsť v odbornej literatúre (napríklad BAČAROVÁ, R. Vplyv právnej regulácie odmeňovania zamestnaneckých vynálezov na určenie výšky odmeny v kontexte pripravovanej novely slovenského patentového zákona. Obchod-něprávní revue. 2017, Roč. 9, č. 5, s. 133-139. ISSN 1803-6554; BAČAROVÁ, R. Tvorivosť zamestnancov a ich odmeňovanie z pohľadu zmien v slovenskom patentovom práve. In Revue pro právo a technologie. Roč. 8, č. 16 (2017), s. 3-23. ISSN 1804-5383; VYPARINA, S. Možné spôsoby odmeňovania v zmysle nového zákona. In Zborník z celoštátneho seminára. Podnikové regulatívy (štatúty) v zmysle nového zákona o vynálezoch, priemyselných vzoroch a zlepšovacích návrhoch. Druhá časť. Košice: Patent Management. 1991 a pod.).

29. Patentový zákon zároveň upravil aj určenie primeranej odmeny súdom v prípadoch, kedy z dôvodov na strane zamestnávateľa nie je prínos dosiahnutý využívaním alebo iným uplatnením vynálezu primeraný technickému a hospodárskemu významu vynálezu alebo vynález nie je využívaný či inak uplatnený vôbec. Vtedy sa na určenie výšky odmeny zohľadní prínos dosiahnuteľný možným využívaním alebo iným uplatnením vynálezu s prihliadnutím na objektívne ekonomické podmienky existujúce najmenej počas troch rokov, počnúc kalendárnym rokom nasledujúcim po roku, v ktorom došlo k riadnemu uplatneniu práva na riešenie. Popri tomto kritériu sa samozrejme uplatnia pri určení primeranej odmeny súdom aj ďalšie kritériá stanovené v § 11 ods. 5 patentového zákona, teda technický význam a hospodársky význam zamestnaneckého vynálezu; materiálny podiel zamestnávateľa na vytvorení zamestnaneckého vynálezu a rozsahu a obsahu pracovných úloh pôvodcu.

30. Popri práve zamestnanca na primeranú odmenu za vytvorenie zamestnaneckého vynálezu patentový zákon stanovil aj právo zamestnanca na dodatočné vyrovnanie (§ 11 ods. 5 veta posledná). Na dodatočné vyrovnanie od zamestnávateľa má zamestnanec právo, ak dohodnutá alebo rozhodnutím súdu určená odmena zjavne nezodpovedá prínosu dosiahnutému neskorším využitím, alebo iným uplatnením vynálezu. Týmto je riešený zjavný nepomer medzi už dohodnutou alebo súdom určenou odmenou a prínosom zamestnaneckého vynálezu pre zamestnávateľa, ktorý nastal jeho využitím alebo iným uplatnením po dohodnutí odmeny, alebo po jej určení súdom.

31. Ďalej je pre náležité zodpovedania prvej právnej otázky formulovanej dovolateľom nutné upriamiť pozornosť na povahu interných predpisov (vnútropodnikové predpisy, smernice, poriadky a pod.) zamestnávateľa. Ich vydávanie zamestnávateľom je obvyklou praxou a zamestnávateľ nimi stanovuje podrobnosti k výkonu práce zamestnancov, upravuje pracovné podmienky a najmä konkretizuje zamestnancom povinnosti uložené všeobecne záväznými právnymi predpismi. Napriek ich dôležitému miestu v pracovnoprávných vzťahoch je právna úprava týchto interných predpisov zamestnávateľa úplne minimálna. Zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov upravuje výslovne len jeden druh interného predpisu zamestnávateľa, a to pracovný poriadok (§ 84 Zákonníka práce), ktorý bližšie konkretizuje v súlade s právnymi predpismi ustanovenia Zákonníka práce podľa osobitných podmienok zamestnávateľa a je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých jeho zamestnancov. Iný vnútorný predpis zamestnávateľa Zákonník práce neupravuje, ale v niektorých svojich ustanoveniach pritom na vnútorné predpisy zamestnávateľa odkazuje, teda predpokladá ich existenciu (§ 39 ods. 2 - pravidlá bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, § 42 ods. 2 - predpis stanovujúci voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku na vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, § 47 ods. 2 - úprava oznamovania kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, § 130 - úprava zaokrúhľovania mzdy). Napriek minimálnej a v celku nedostatočnej právnej úpravy vnútropodnikových predpisov možno uzavrieť, že zamestnávateľovi v zásade nič nebráni, aby z vlastnej iniciatívy na základe dispozičnej právomoci danej Zákonníkom práce vydal vnútropodnikový predpis, ktorým bližšie konkretizuje práva a povinnosti zamestnancov v pracovnoprávnom vzťahu na svoje miestne podmienky. Obsah vnútorných predpisov však v každom prípade nesmie byť v rozpore s právnymi predpismi, inak sú neplatné, a pre ich záväznosť pre zamestnanca je nevyhnutné, aby s ním bol zamestnanec riadne oboznámený (§ 81 písm. c) Zákonníka práce).

32. Vychádzajúc z § 11 patentového zákona v znení platnom a účinnom v rozhodnom období a aplikujúc uvedené čiastkové závery na skutkové okolnosti danej právnej veci dospel dovolací súd k záveru, že zamestnávateľ, ktorý si voči svojmu zamestnancovi, ktorý vytvoril vynález uplatnil právo na riešenie nemôže sám svojím jednostranným aktom (internou smernicou) bez dohody so zamestnancom záväzne pre zamestnanca určiť výšku primeranej odmeny. Ak medzi zamestnávateľom a zamestnancom k dohode o odmene nepríde, určí primeranú odmenu súd, a to podľa kritérií stanovených v patentovom zákone. Vzhľadom na nedostatočnú, len rámcovú úpravu spôsobu stanovenia primeranej odmeny zamestnanca, nie je vylúčené, aby pri jej určení vychádzal súd aj z internej smernice zamestnávateľa, ktorá bližšie špecifikuje zákonom stanovené kritériá (napríklad v otázke materiálneho podielu zamestnávateľa na vytvorení zamestnaneckého vynálezu alebo v otázke rozsahu a obsahu pracovných úloh zamestnancov), ak len je táto dostatočne určitá, zrozumiteľná, zamestnanec s ňou bol riadne oboznámený, a preto je pre neho záväzná. Interná smernica však nesmie kritériá pre určenie odmeny zamestnanca alebo podmienky vzniku práva zamestnanca na odmenu stanoviť v rozpore so zákonnou úpravou, napríklad tým, že by stanovovala hornú hranicu odmeny pre zamestnanca bez ohľadu na prínos, ktorý zamestnávateľ dosiahol pomocou vynálezu, či iné zákonné kritériá. Takéto ustanovenia vnútornej smernice zamestnávateľa je nutné posúdiť ako neplatné pre rozpor so zákonom a na ich znenie pri určení primeranej odmeny zamestnanca neprihliadať.

33. V prejednávanej veci je z obsahu napadnutého rozsudku odvolacieho súdu zrejmé, že pri posúdení uplatneného nároku žalobcu odvolací súd uvedeným spôsobom nepostupoval, keď pri určení primeranej odmeny žalobcu vychádzal zo znaleckého posudku, ktorý pri stanovení odmeny zohľadnil okrem iného aj jej obmedzenie maximálnej výšky vnútornou smernicou žalovaného. Riešenie žalobcom formulovanej prvej otázky rozhodujúcej pre napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu bolo teda nesprávne a dovolanie

žalobcu v tomto smere prípustné i dôvodné.

34. Čo sa týka ďalšej dovolateľom formulovanej otázky „či v prípade, ak si zamestnávateľ uplatní nárok na riešenie pri zamestnaneckom vynáleze vytvorenom troma spolupôvodcami v pomere ich podielov napr. 70% : 10% : 20% iba voči dvom pôvodcom s podielmi 70% a 10%, rozdeľuje celá primeraná odmena pôvodcu určená podľa zákona medzi týchto dvoch pôvodcov v pomere 70 : 10 (t.j. v pomere 87,5 : 12,5), a teda či má spolupôvodca so 70%ným podielom na riešení nárok na 87,5% z celkovej primeranej odmeny?“ odvolací súd vo svojom rozhodnutí dospel k záveru opačnému ako súd prvej inštancie), že žalobca má právo na primeranú odmenu len v podiele, v akom sa podieľal na pôvode zamestnaneckého vynálezu, teda tu v podiele 70 %. Podľa odvolacieho súdu spolupôvodcovia majú právo na primeranú odmenu, prípadne na dodatočné vyrovnanie len v takom podiele, v akom sa podieľali na vytvorení zamestnaneckého vynálezu.

35. Uvedené riešenie tejto právnej otázky považuje odvolací súd za správne a súladné s relevantnou právnou úpravou. V zmysle §§ 10, 11, 14, 19 a 20 patentového zákona v znení platnom a účinnom v rozhodnom období právo na riešenie vrátane práva podať prihlášku (ďalej len „právo na riešenie“) má pôvodca vynálezu (ďalej len „pôvodca“), teda ten, kto vytvoril vynález vlastnou tvorivou činnosťou. Ak je týchto osôb viacero, jedná sa o spolupôvodcov vynálezu, ktorí majú právo na riešenie v rozsahu, v akom sa podieľali na vytvorení vynálezu (ak sa nedohodnú inak alebo ak inak nerozhodne súd, platí, že ich podiel je rovnaký). Ak niektorý zo spolupôvodcov vytvoril vynález rámci plnenia úloh z pracovnoprávneho vzťahu a zamestnávateľ si voči nemu uplatnil právo na riešenie, prechádza na zamestnávateľa právo na riešenie (v zásade na zamestnávateľa prechádza právo na riešenie okamihom vytvorenia zamestnaneckého vynálezu a len v prípade, že by v zákonom stanovenej lehote voči zamestnancovi, ktorý je pôvodcom vynálezu právo na riešenie neuplatnil, prechádza právo na riešenie naspäť na zamestnanca - spolupôvodcu vynálezu, inak zostáva toto právo zachované zamestnávateľovi), a to v rozsahu, v akom sa podieľal zamestnanec-pôvodca na vytvorení vynálezu. Ak teda bol vynález vytvorený viacerými osobami - spolupôvodcami a len voči niektorému z nich si zamestnávateľ uplatní právo na riešenie (napríklad preto, že len niektorý z pôvodcov je jeho zamestnancom), patrí právo na riešenie zamestnávateľovi i ďalším spolupôvodcom vynálezu, voči ktorým si zamestnávateľ neuplatnil toto právo, a to každému v rozsahu, v akom sa podieľal na vytvorení vynálezu (u zamestnávateľa v rozsahu, v akom sa na vytvorení podieľal jeho zamestnanec). Po zaregistrovaní vynálezu v patentovom registri sa tieto osoby stávajú spolumajiteľmi patentu a majú právo využívať vynález, poskytnúť súhlas na využívanie vynálezu, previesť patent na inú osobu alebo zriadiť k patentu záložné právo a podobne. Vzájomný vzťah spolumajiteľov patentu sa potom riadi primeranie ustanoveniami § 136 až § 142 Občianskeho zákonníka o podielovom spoluvlastníctve, pričom spolumajiteľský podiel k patentu sa odvodzuje od rozsahu práva na riešenie patriaceho spolupôvodcovi ako majiteľovi patentu alebo spolupôvodcovi ako právnomu predchodcovi majiteľa patentu (§ 20 patentového zákona).

36. Z uvedeného je zrejmé, že právo zamestnávateľa na riešenie i jeho následné práva majiteľa patentu sú v prípade spolupôvodcovstva obmedzené právami ďalších spolupôvodcov, pričom pomer ich podielov na právach je vždy odvodzovaný od pomeru, v akom sa podieľali na vytvorení vynálezu. Niet preto žiadneho právneho, racionálneho ani logického dôvodu, aby v prípade práva zamestnanca-spolupôvodcu na primeranú odmenu za zamestnanecký vynález bolo toto právo determinované iným pomerom ako je ten, v ktorom sa zamestnanec-spolupôvodca podieľal na vytvorení vynálezu spoločne s ďalšími osobami-spolupôvodcami. Niet dôvodu, aby zamestnávateľ bol povinný zaplatiť zamestnancovi primeranú odmenu za vytvorenie zamestnaneckého vynálezu vo väčšom rozsahu ako bol rozsah, v ktorom na neho prešli práva súvisiace s vynálezom zamestnanca.

37. Posúdenie uvedenej právnej otázky odvolacím súdom bolo preto správne a dovolanie žalobcu v tomto smere bolo síce prípustné, ale nedôvodné.

38. Čo sa týka dovolateľom položenej piatej otázky „či možno znížiť základ pre úroky z omeškania o sumu, ktorú žalovaný navrhol žalobcovi zaplatiť, avšak so zdôvodnením, že ju žalobca neprijal ju žalovaný žalobcovi neuhradil, hoci mu v tom nič nebránilo?“, tu dovolateľ namietal právne posúdenie

odvolacieho súdu, ktorý mu priznal úrok z omeškania z menšej ako prisúdenej sumy (zo sumy 8.494,19 eur oproti prisúdenej sume 11.618 eur). Odvolací súd na odôvodnenie tohto rozhodnutia len stručne poukázal na to, že bolo z dokazovania zrejmé, že žalovaný sa pokúšal uzatvoriť so žalobcom dohodu o odmene a že mu chcel zaplatiť pohutkovú odmenu vo výške 3.123,81 eur, čo žalobca odmietol prijať, a preto sa žalovaný nemohol dostať do omeškania s plnením sumy 3.123,81 eur.

39. Podľa dovolacieho súdu je pri zodpovedaní uvedenej otázky položenej dovolateľom potrebné vychádzať z právnej úpravy omeškania dlžníka a veriteľa v § 517 a nasl. Občianskeho zákonníka. Samotný patentový zákon osobitné ustanovenia o omeškaní nemá, a preto je potrebné aplikovať ustanovenia *lex generalis* v oblasti súkromného práva, ktorým je práve Občiansky zákonník.

40. Podľa § 517 ods. 1 Občianskeho zákonníka dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní. Ak ho nesplní ani v dodatočnej primeranej lehote poskytnutej mu veriteľom, má veriteľ právo od zmluvy odstúpiť; ak ide o deliteľné plnenie, môže sa odstúpenie veriteľa za týchto podmienok týkať aj len jednotlivých plnení.

41. Podľa § 520 Občianskeho zákonníka k omeškaniu dlžníka nedôjde, ak veriteľ včas a riadne ponúknuté plnenie od neho neprijme alebo mu neposkytne súčinnosť potrebnú na splnenie dlhu. Ak ide o plnenie vecí, znáša veriteľ nebezpečenstvo jej straty, zničenia alebo poškodenia.

42. Podľa § 522 Občianskeho zákonníka veriteľ je v omeškaní, ak neprijal riadne ponúknuté plnenie alebo neposkytol v čase plnenia súčinnosť potrebnú na splnenie dlhu. V takých prípadoch je veriteľ najmä povinný nahradiť dlžníkovi náklady, ktoré mu tým vznikli. Ďalej naňho prechádza nebezpečenstvo náhodnej skazy vecí. Okrem toho je dlžník oprávnený žiadať od veriteľa náhradu iných škôd spôsobených mu omeškaním, ak možno veriteľovi pripočítať zavinenie.

43. Podľa § 523 Občianskeho zákonníka za čas veriteľovho omeškania nie je dlžník povinný platiť úroky.

44. Z citovaných zákonných ustanovení vyplýva, že dlžník sa nemôže dostať do omeškania, ak je v omeškaní samotný veriteľ, pretože včas a riadne ponúknuté plnenie od dlžníka neprijme alebo mu neposkytne súčinnosť potrebnú na splnenie dlhu (§ 520 a § 522). Veriteľovi preto potom nevzniká právo žiadať od dlžníka úroky z omeškania (§ 517). Z hľadiska posúdenia, či sa pre správanie veriteľa nedostal dlžník do omeškania je podstatné, či bolo plnenie dlžníkom riadne a včas ponúknuté (podľa obsahu zmluvy alebo zákonnej úpravy), a teda veriteľ bol povinný ho prijať. Ponuka je včasná, ak bola urobená v čase splatnosti, prípadne aj skoršie, ak je dlžník oprávnený plniť i predčasne, ale aj neskoršie, pokiaľ plnenie môže byť ešte poskytnuté. Ponuka musí byť reálna, veriteľ musí mať možnosť posúdiť, či predmet plnenia zodpovedá existujúcemu záväzku. Rovnako aj neposkytnutie súčinnosti potrebnej na splnenie dlhu zo strany veriteľa vedie k jeho omeškaniu a vylučuje tak omeškanie dlžníka so splnením dlhu. Súčinnosť potrebnú na splnenie dlhu treba posudzovať podľa obsahu záväzku. Okrem súčinnosti danej zákonom alebo dojednanej v zmluve, môžu prichádzať do úvahy rôzne úkony zo strany veriteľa, bez ktorých nie je možné záväzok splniť.

45. V prejednávanej veci odvolací súd usúdil (aj keď nie *expressis verbis* a bez náležitej citácie príslušných zákonných ustanovení), že žalovaný nemôže byť v omeškaní so splnením povinnosti zaplatiť žalobcovi pohutkovú odmenu vo výške 3.123,81 eur, pretože sa pokúšal uzatvoriť so žalobcom dohodu o odmene a túto odmenu mu chcel zaplatiť, čo žalobca odmietol prijať, čím sa sám dostal do omeškania. Žalobca preto nemá právo na zaplatenie úrokov z omeškania zo sumy 3.123,81 eur.

46. Uvedené právne posúdenia otázky omeškania žalovaného ako dlžníka so zaplatením sumy 3.123,81 eur žalobcovi považuje dovolací súd za nesprávne.

47. Z vykonaného dokazovania bolo zistené, že po tom, čo žalobca upovedomil žalovaného ako svojho zamestnávateľa o vytvorení vynálezu, tento listom zo dňa 4. 10. 2005 predložil návrh na uzatvorenie

zmluvy o prijatí ponuky a odmeny za vynález a zlepšovací návrh č. 1/03. Z obsahu návrhu vyplynulo, že žalovaný sa mal zaviazat' k vyplateniu pohunktovej odmeny 3.500,- Sk a odmeny 90.608,- Sk žalobcovi, ktoré boli vypočítané podľa jeho smernice (čl. 2, body 2.1. a 2.3.) s tým, že zmluvné strany sa dohodli, že zaplatením dohodnutej odmeny budú medzi nimi vyrovnané všetky vzájomné práva a nároky vzniknuté z prihlášky vynálezu (čl. 4. bod 4.3.). Z tvrdení žalobcu i listu žalovaného žalobcovi zo dňa 21. 10. 2005 vyplynulo, že žalobca uvedený návrh na uzatvorenie zmluvy neprijal.

48. Podľa dovolacieho súdu opísané konania žalobcu a žalovaného nemožno hodnotiť ako neprijatie riadne ponúknutého plnenia žalovaného zo strany žalobcu. Ako už bolo vyššie uvedené, primeranú odmenu zamestnanca-pôvodcu, voči ktorému si zamestnávateľ uplatnil právo na riešenie, možno stanoviť dohodou medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo rozhodnutím súdu, ak k dohode nedôjde. Prijatie zamestnávateľovho návrhu dohody o odmene za zamestnanecký vynález je celkom na slobodnej vôli zamestnanca-pôvodcu. Povinnosť zamestnanca-pôvodcu návrh prijať nevyplýva zo žiadneho všeobecnezáväzného právneho predpisu ani inej právnej skutočnosti. Žalobca od počiatku rozporoval určenie odmeny za svoj vynález podľa smernice žalovaného. S takto určenou odmenou nesúhlasil a nemal preto dôvod, nieto ešte povinnosť, dohodu o výške odmeny určenej podľa smernice so žalovaným uzatvárať, navyiac ak podľa návrhu dohody zamestnávateľa sa strany dohodli, že zaplatením dohodnutej odmeny budú medzi nimi vyrovnané všetky vzájomné práva a nároky vzniknuté z prihlášky vynálezu. Okrem toho žalovanému ani odmietnutie uzatvorenia dohody o odmene zo strany žalobcu nijako nebránilo v tom, aby žalobcovi plnil, napríklad vkladom alebo prevodom na účet žalobcu.

49. Konanie žalobcu, ktorý odmietol so žalovaným podľa jeho návrhu uzatvoriť zmluvu o prijatí ponuky a odmeny za vynález a zlepšovací návrh č. 1/03 tak nemožno hodnotiť ako neprijatie včas a riadne ponúknutého plnenia od dlžníka, dôsledkom by bolo, že dlžník v omeškaní nie je.

50. Zo všetkého, čo bolo uvedené vyplýva, že zo strany odvolacieho súdu došlo pri rozhodovaní o uplatnenom nároku žalobcu k nesprávnej interpretácii ustanovení § 11 ods. 5 a 6 patentového zákona, a preto dovolací súd konštatuje, že dovolanie žalobcu bolo čiastočne prípustné (§ 421 ods. 1 písm. b) CSP) a dôvodné (§ 432 ods. 1 CSP).

51. Ak je dovolanie dôvodné, dovolací súd napadnuté rozhodnutie zruší (§ 449 ods. 1 CSP). Ak dovolací súd zruší napadnuté rozhodnutie, môže podľa povahy veci vrátiť vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, zastaviť konanie, prípadne postúpiť vec orgánu, do ktorého právomoci patrí (§ 450 CSP). Dovolací súd v súlade s uvedenými ustanoveniami dovolaním napadnutý rozsudok odvolacieho súdu, s výnimkou výroku, ktorým odvolací súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi istinu 11.618 eur a ktorý výrok žalobca svojím dovolaním nenapadol, zrušil a vec vrátil odvolaciemu súdu na ďalšie konanie.

52. Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie a odvolací súd sú viazaní právnym názorom dovolacieho súdu (§ 455 CSP).

53. Ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 453 ods. 3 CSP).

54. Toto rozhodnutie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.