**Poučení zaměstnance, jež se účastní vědy a výzkumu**

Zaměstnanec, [jméno, příjmení, tituly], bytem/bydlištěm [adresa trvalého bydliště], byl seznámen a rozumí následujícím ustanovením zákonné úpravy povinností zaměstnanců ve vztahu k duševnímu vlastnictví Univerzity Hradec Králové (dále jen „UHK“), ochraně obchodního tajemství UHK a jeho smluvních partnerů, a souvisejícími dopady případného porušení níže uvedených zákonných ustanovení:

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

1. definuje v § 504 termín obchodní tajemství:

**„Obchodní tajemství tvoří konkurenčně významné, určitelné, ocenitelné a v příslušných obchodních kruzích běžně nedostupné skutečnosti, které souvisejí se závodem a jejichž vlastník zajišťuje ve svém zájmu odpovídajícím způsobem jejich utajení.“**

1. dále v § 2985 uvádí, co je považováno za porušení obchodního tajemství:

**„Porušením obchodního tajemství je jednání, jímž jednající jiné osobě neoprávněně sdělí, zpřístupní, pro sebe nebo pro jiného využije obchodní tajemství, které může být využito v soutěži a o němž se dověděl**

1. **tím, že mu tajemství bylo svěřeno nebo jinak se stalo přístupným na základě jeho pracovního poměru k soutěžiteli nebo na základě jiného vztahu k němu, popřípadě v rámci výkonu funkce, k níž byl soudem nebo jiným orgánem povolán, nebo**
2. **vlastním nebo cizím jednáním příčícím se zákonu.“**

Zákon č. 527/1990 Sb., o vynálezech a zlepšovacích návrzích

1. stanovuje v § 9 povinnosti původce ve vztahu k zaměstnavateli:

**„(1) Vytvořil-li původce vynález ke splnění úkolu z pracovního poměru, z členského nebo jiného obdobného pracovněprávního vztahu (dále jen "pracovní poměr") k zaměstnavateli, přechází právo na patent na zaměstnavatele, není-li smlouvou stanoveno jinak. Právo na původcovství tím není dotčeno.**

**(2) Původce, který vytvořil vynález v pracovním poměru, je povinen zaměstnavatele o této skutečnosti neprodleně písemně vyrozumět a předat mu podklady potřebné k posouzení vynálezu.“**

(obdobná povinnost platí i pro průmyslové vzory a užitné vzory, dle zákonů č. 478/1992 Sb. a 207/2000 Sb.)

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

1. stanovuje v bodu b) odstavce (1) § 55 možnost zaměstnavatele okamžitě zrušit pracovní poměr:

**„porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.“**

1. podle ustanovení § 250 odst. 1:

**„Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.“**

1. podle ustanovení § 257:

„**Výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně.“**

V Hradci Králové, dne [datum] Svým podpisem stvrzuji, že jsem byl s obsahem poučení seznámen   
a rozumím mu.

……………………..……………. ……………………..…………….

[Jméno nadřízeného zaměstnance] [Jméno poučeného zaměstnance]

Nadřízený poučeného zaměstnance Poučený zaměstnanec