

SIMULOVANÝ SÚDNY SPOR Z PRACOVNÉHO PRÁVA

2026/2027

KAUZA

P. Ján Novák bol od roku 2023 zamestnaný ako predajca v pracovnom pomere v obchodnej spoločnosti Slovakia Motors, s. r. o., ktorá prevádzkuje sieť autosalónov. Od roku 2025 bol p. Novák vedúcim predaja a medzi jeho pracovné úlohy patrila organizácia práce jednotlivých predajcov, kontrola plnenia predajných plánov, schvaľovanie cenových ponúk a zliav v rámci určených limitov a dohliadanie na vedenie dokumentácie k predaju.

V súvislosti s výkonom práce vedúceho predaja zamestnávateľ vyplácal p. Novákovi osobitné mzdové ohodnotenie vedúceho zamestnanca vo výške 300 eur mesačne za výkon riadiacich činností spojených s pozíciou vedúceho predaja. Zároveň mu bol priznávaný mesačný výkonnostný bonus do výšky 200 eur, ktorého výška závisela od plnenia mesačného plánu predaja, dosiahnutej obchodnej marže a počtu vozidiel odovzdaných zákazníkom. Za ostatný rok osobitné mzdové ohodnotenie ako aj výkonnostný bonus boli priznané zamestnancovi za každý mesiac.

Dňa 16. marca 2026 došlo počas pracovnej porady medzi p. Novákom a konateľom spoločnosti Ing. Štefanom Kováčom k vzájomnému konfliktu. Konateľ p. Novákovi vytýkal výsledky predajne a spôsob organizácie práce. P. Novák namietal, že konateľ dlhodobo nereaguje na nedostatok zamestnancov a prevádzkové problémy, na ktoré ho p. Novák opakovane upozorňoval. Rozhovor sa vyhrotil a obaja si v prítomnosti ďalších zamestnancov vymenili osobné výčitky. P. Novák pritom pred ostatnými zamestnancami spochybnil spôsob riadenia predajne zo strany konateľa a uviedol, že za daných personálnych a prevádzkových podmienok nemôže niesť zodpovednosť za požadované výsledky. Konateľ jeho vystupovanie považoval za nevhodné vzhľadom na jeho vedúce postavenie.

Nasledujúci deň konateľ oznámil p. Novákovi, že už nebude vykonávať nielen činnosti vedúceho predaja, ale žiadnu prácu pre zamestnávateľa. Zamestnávateľ predložil zamestnancovi dohodu o skončení pracovného pomeru, ktorú však zamestnanec nepodpísal. Zamestnávateľ od tohto momentu neprideľoval zamestnancovi pracovné úlohy, zároveň však trval na tom, aby sa v určenom pracovnom čase naďalej dostavoval na pracovisko. P. Novák sa preto každý pracovný deň zdržiaval v autosalóne počas celej pracovnej zmeny, avšak prácu nevykonával. Opakovane oznamoval, že je pripravený pracovať, a žiadal o pridelenie práce, avšak bez výsledku. Činnosti vedúceho predaja boli v tomto období zabezpečované konateľom a čiastočne rozdelené medzi ostatných zamestnancov predajne.

Uvedený stav trvá do súčasnosti. Zamestnávateľ tvrdí, že p. Novák po konflikte stratil jeho dôveru potrebnú na ďalší výkon vedúcich činností, zamestnávateľ potrebuje zabezpečiť nerušený chod salónu a inú prácu pre p. Nováka nemá. Podľa zamestnávateľa nešlo o sankciu za priebeh pracovnej porady, ale o opatrenie súvisiace s organizáciou a riadením predajne. P. Novák naopak považuje tento postup za účelový a za reakciu na konflikt s konateľom spoločnosti.

Počas obdobia, keď zamestnávateľ p. Novákovi neprideľoval prácu, mu naďalej vyplácal základnú zložku mzdy. Prestal mu však vyplácať mzdové ohodnotenie vedúceho zamestnanca vo výške 300 eur s odôvodnením, že p. Novák už nevykonáva činnosti vedúceho predaja. Výkonnostný bonus mu nebol priznaný, keďže v tomto období nevykonával predajnú činnosť a neboli u neho vykazované výsledky, podľa ktorých sa jeho výška určovala.

P. Novák s týmto postupom nesúhlasí a rozhodol sa podať proti spoločnosti Slovakia Motors, s. r. o., žalobu, ktorou sa bude domáhať zaplatenia nevyplatennej mzdovej zložky a výkonnostných bonusov.

Úlohou súťažného tímu je vypracovať právnu analýzu zadanej kauzy, ktorá obsahuje skutočnosti a právne argumenty svedčiace v prospech žalobcu, ako aj okolnosti a právne argumenty svedčiace v prospech žalovaného (t. j. samostatne argumenty v prospech každej zo strán). Rozsah právnej analýzy je najviac 10 normostrán.