Súd:	Okresný súd Nitra
Spisová značka:	18Cpr/3/2024
Identifikačné číslo súdneho spisu:	4124207182
Dátum vydania rozhodnutia:	01. 12. 2025
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ:	JUDr. Mariana Podbehlá
ECLI:	ECLI:SK:OSNR:2025:4124207182.6

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Nitra sudkyňou JUDr. Marianou Podbehlou v spore žalobcu: A. B., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom C. XXXX/X, XXX XX D.- E., zast.: JUDr. Ing. Peter Lyžičiar, advokát, so sídlom Svätoplukovo námestie 1/B, Nitra, IČO: 52 334 490, proti žalovanému: Slovenská republika- Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky, so sídlom Pribinova 2, 812 72 Bratislava- mestská časť Staré Mesto, IČO: 00 151 866, o zaplatenie nemajetkovej ujmy 2.300 eur takto

r o z h o d o l :

I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi sumu 2.300 eur do 3 dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Žalobcovi sa priznáva nárok na náhradu trov konania voči žalovanému vo výške 100% s tým, že o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie v lehote do 60 dní po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca sa podanou žalobou domáhal od žalovaného náhrady nemajetkovej ujmy vo výške 6.430,05 eura.

2. Súd v danom spore rozhodol rozsudkom č.k.18Cpr/3/2024-319, zo dňa 18.02.2025 tak, že žalovaný bol povinný zaplatiť žalobcovi sumu 2.300 eur do 3 dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku. Vo zvyšku súd žalobu zamietol a žalobcovi priznal náhradu trov konania v rozsahu 100%. Voči rozhodnutiu bolo podané odvolanie, Krajský súd v Nitre napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom vyhovujúcom výroku I. a v závislom výroku III. o náhrade trov konania zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. S poukazom na uvedené predmetom sporu bolo zaplatenie sumy vo výške 2.300 eur, nakoľko rozhodnutie v časti, ktorej súd žalobu zamietol, bolo právoplatne skončené.
3. Právny zástupca žalobcu na pojednávaní uviedol, že v zmysle bodu 48. odvolacieho rozhodnutia je úlohou súdu prvej inštancie preskúmať, či na strane žalobcu došlo v rámci referenčných období k prekročeniu maximálneho priemerného týždenného času. K uvedenej požiadavke uviedol, že k prekročeniu maximálneho priemerného týždenného času došlo aj v referenčných obdobiach dlhých 6 mesiacov. Tieto skutočnosti žalobca preukázal súdu v rámci prílohy k podaniu zo dňa 19.12.2024, keď z opatrnosti predložil aj výpočet priemerného pracovného času žalobcu v rámci 6 mesačných referenčných období. Správnosť predložených prepočtov žalobcu cez 6 mesačné referenčné obdobia vyplýva aj z rozhodnutia Krajského súdu Nitra zo dňa 20.8.2025, č.k. 11Co/30/2025 - 524, v ktorom totožný senát Krajského súdu Nitra - 11Co v totožnom zložení senátu ako v tomto prípade odmietol prepočty priemerného pracovného času predložené žalovaným, ktorými sa snažil vyvrátiť preukázanie porušenia čl. 6 písm. b) Smernice vo vzťahu k žalobcovi, a zároveň potvrdil správnosť prepočtov žalobcu, ktoré boli rovnaké ako v tomto konaní. Krajský súd Nitra v tomto rozhodnutí v bode 56. uviedol, že "Odhliadnuc od vyššie uvedeného je však potrebné zdôrazniť, že pokiaľ žalovaný spochybňoval, či došlo k porušeniu práva na maximálny 48 hodinový týždenný pracovný čas a v

tomto smere považoval za potrebné zohľadniť nerovnomerné rozvrhnutie služobného času hasičov v referenčnom období 6 mesiacov, v danej veci nebolo sporné, že žalobcovi sú rozvrhované služby takým spôsobom, že na 16 hodinovú riadnu službu v služobný deň nadväzuje určená 8 hodinová služobná pohotovosť na pracovisku, že služobné povinnosti sú určované na čas nočných hodín, že v prípade, že je počas služobnej pohotovosti vyhlásený poplach a hasiči sú vyslaní na zásah, mení sa služobná pohotovosť na prácu nadčas, a že hasiči strávia na pracovisku počas jednej zmeny minimálne 24 hodín. Keďže sa striedajú tri hasičské zmeny, každý tretí deň odslúžia hasiči v jednotlivých hasičských zmenách 24 hodín a následne majú dva dni voľna. Z dôkazov, ktoré predložil žalobca a na základe ktorých uskutočnil aj súd prvej inštancie výpočty priemerného týždenného časuje zrejmé pravidelné prekračovanie maximálneho 48 hodinového týždenného pracovného času. Odvolací súd sa tiež stotožnil so záverom súdu prvej inštancie o tom, že výpočty prezentované žalovaným nemôžu obstáť (bod 47. napadnutého rozsudku). V tomto smere súd prvej inštancie, podľa názoru odvolacieho súdu, správne skonštatoval tú skutočnosť, že ak by žalobca prípadne nevykonal prácu z dôvodu dovolenky alebo PN, nemôže to viesť k takému posúdeniu, že nedošlo k prekročeniu povoleného pracovného času a porušeniu Smernice, kde za bežného chodu (bez dovolenky alebo PN) by k porušeniu došlo. Žalobca by pri pravidelnom chode určenom zamestnávateľom permanentne prekračoval maximálny týždenný pracovný čas, keďže pracovná doba je nastavená tak, že pracuje každý tretí deň 24 hodín. Uvedené skutočnosti podporuje výkladové oznámenie, z ktorého vyplýva neprípustnosť kompenzácie neexistencie práce (z dôvodu dovolenky či PN) počas jedného obdobia v období, kedy k prekročeniu maximálneho priemerného týždenného pracovného času došlo.". V súvislosti s uvedenou citáciou poukázal aj na bod 47. rozhodnutia Okresného súdu Nitra zo dňa 11.3.2025, č.k. 8C/89/2024, na ktorý odkazuje Krajský súd Nitra v cit. rozhodnutí. Okresný súd Nitra v uvedenom rozhodnutí (mimochodom potvrdenom odvolacím súdom) v bode 47. odmietol výpočty priemerného pracovného času, ktoré prezentuje žalovaný rovnakým spôsobom aj v tomto konaní, pričom sa zároveň precízne vysporiadal s odôvodnením tohto postupu, keď uviedol, že: "Ak by súd vychádzal mesačných prehľadov predložených žalovanou (ID plachty) v ktorých je zaznamenaný počet plánovaných hodín, odpracovaných hodín, hodín pohotovosti (a iné údaje), tak pri výpočte súdu dochádzalo k prekročeniu maximálneho týždenného pracovného času vo väčšine mesiacov. Z jednotlivých prehľadov je zrejmé, že zamestnávateľ do odpracovaných hodín započítaval aj dovolenky, PN-ky, rehabilitácie, školenia a podobne. Súd však nevidel dôvod na odpočítanie takýchto dní, tak ako naznačovala žalovaná. Právny poriadok takýto postup neupravoval a ustanovenia o neutrálnych dňoch neboli do vnútroštátneho právneho poriadku zavedené. V mesiacoch, kde bolo čerpané viac dovolenky, PN-ky, či rehabilitácii, prirodzene žalobca odpracoval menej. Napriek uvedenému príkladnému výpočtu je potrebné vychádzať z počtu odpracovaných hodín stanovených časovým fondom, prípadne mesačnými súhrnmi (ID plachty), ktoré vypracoval zamestnávateľ žalobcu, zohľadniac situáciu, že neexistovala žiadna právna úprava na určenie počtu odpracovaných hodín výpočtom, ktorý prezentovala žalovaná. Ak žalovaná namieta, že vykladať pojem pracovný čas je potrebné v zmysle smernice a jej nástrojov, s tým sa súd stotožňuje (v danom prípade je pracovným čas autonómny pojem úniového práva), avšak konkrétny matematický prepočet tak, ako ho prezentovala žalovaná (zistiť skutočne odpracované hodiny a tieto prepočítať na skutočne odpracované dni bez dovolenky, PN, OČR podobe) zo smernice nevyplýva. Smernica hovorí o platenej dovolenke a dobe pracovnej neschopnosti ako o dňoch, ktoré sú neutrálne alebo sa do výpočtu nezahŕňajú, pričom výkladové oznámenie uvádza, že neexistenciu práce počas tohto obdobia nemožno použiť na kompenzáciu iných období, počas ktorých sa presiahol maximálny týždenný pracovný čas. Skutočnosť, že žalobca nevykonal prácu z dôvodu dovolenky alebo PN, nemôže viesť k takému posúdeniu, že nedošlo k prekročeniu povoleného pracovného času porušeniu smernice, pričom za bežného chodu (bez dovolenky alebo PN) by k porušeniu došlo. Takáto situácia predstavuje aj predmetný prípad, pretože nebyť dovolenky, PN, OČR (prípadne iných okolností), žalobca by pri pravidelnom chode určenom zamestnávateľom permanentne prekračoval maximálny týždenný pracovný čas, keďže pracovná doba je nastavená tak, že pracuje každý tretí deň 24 hodín. Preto výpočet prezentovaný žalovanou podľa názoru súdu neobstojí." Z uvedených dôvodov prepočty priemerného týždenného pracovného času žalobcu sú správne, a zároveň námietky žalovaného o nepreukázaní prekročenia maximálneho pracovného času prezentované žalovaným a jeho prepočtami sú nesprávne, napr. v poslednom referenčnom období 1 až 5/2024 v mesiaci február 2024 uvádza počet odpracovaných hodín žalobcu 136, počet hodín pohotovosti 40, neuvádza žiadny deň na neutralizáciu a aj tak má byť počet celkovo skutočne odpracovaných hodín len 128. Pri sčítaní 136 hodín služby a 40 hodín pohotovosti však má byť výsledok 176 a nie 128. Rovnaká chyba je aj napr. v mesiacoch marec 2024, december 2023, február 2023, december 2022, november 2022, september 2022, január 2022, december 2021, november 2021 či október 2021 v ktorých neboli žiadne dni na neutralizáciu a aj tak

nesedí súčet odrobených hodín služby a pohotovosti s údajmi o skutočne odrobených hodinách. Pri referenčných obdobiach rovnaký senát Krajského súdu Nitra 11Co v rozhodnutí zo dňa 17.9.2025, č.k. 11CoPr/1/2025 v rovnakom zložení k aplikácii referenčných období upozornil v bode 48. na to, že "Odvolací súd poukazuje na to, že pojem referenčné obdobie nemožno, podľa názoru odvolacieho súdu, uplatňovať mechanicky, keď nemôže slúžiť ako nástroj na legalizáciu systematického preťažovania pracovníkov, teda keď pracovný režim v dlhodobom horizonte pravidelne vedie k prekračovaniu maximálneho týždenného fondu. Cieľom smernice je ochrana zdravia a bezpečnosti pracovníkov, a preto referenčné obdobie nesmie byť zneužité na systematické prekračovanie limitov. Aj keby boli hodiny rozpočítané v rámci teoretického referenčného rámca, prípadný záver súdu prvej inštancie (po vysporiadaní sa s relevantnou argumentáciou žalovaného) o tom, že žalobca v období takmer troch rokov opakovane a systematicky presahoval limit 48 hodín týždenne (vrátane služobnej pohotovosti na pracovisku), by zakladal porušenie článku 6 písm. b) Smernice." Z tohto dôvodu navrhol, aby súd žalobe vyhovel.
4. Žalovaný na pojednávaní uviedol, že prepočty predložené žalobcom aj pri priamej aplikácie 6 mesačného referenčného obdobia považujú za nesprávne, keďže vychádzajú z fondu pracovného času a nie reálne odpracovaného času, čo skonštatoval aj Krajský súd v Nitre vo svojom zrušujúcom uznesení. Rovnako žalobca nesprávne aplikuje ustanovenie smernice týkajúce neutralizácie. Detailne odkázal na rozsiahle písomné vyjadrenia predložené žalovaným v priebehu celého konania. Je potrebné zdôrazniť, že dôkazné bremeno v tomto smere spočíva na žalobcovi a nie na žalovanom. Poukázal aj vzhľadom na argumentáciu žalobcu na vývoj rozhodovacej činnosti Krajského súdu v Banskej Bystrici, ktorý konštatoval, že bolo potrebné vychádzať zo 6 mesačného referenčného obdobia, pričom celkový rozsah času, dôvody zamestnanca, ktorý napĺňa podstatu pracovného času a naopak vylúčiť tie časy, ktoré dané kritéria nespĺňajú, tzv. časy odpočinku je povinný zistiť súd prvej inštancie. Otázka intenzity tohto prekročenej potom z logiky veci bude spadať od takej roviny ustálenia primeranej výšky náhrady. Konštatoval, že súd prvej inštancie vec nesprávne právne posúdil, keď pre účely zistenia nerešpektovania smernice nevychádzal zo 6 mesačných referenčných období, pretože ustálenie si referenčného obdobia má priamy dopad na zistenie rozsahu porušenia. Nepostupoval správne, keď pre účely výpočtu nerozlišoval doby pracovného času a odpočinku v zmysle smernice. Svoje úvahy Krajský súd v Banskej Bystrici zopakoval aj v ďalších aktuálnych rozhodnutiach XXXX/XX/XXXX, XXXX/X/XXXX, XXXX/XX/XXXX, XXXX/XXX/XXXX, XXXX/X/XXXX, XXXX/XX/XXXX, XXXX/XX/XXXX, XXXX/XX/XXXX F. F. XXXX/XX/XXXX a teda nejde len o ojedinelý názor jedného senátu Krajského súdu. Súčasne odkázal aj na aktuálne rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave zo dňa 19.08.2025 sp. zn. 14Co/62/2025, ktorým potvrdil rozsudok Mestského súdu Bratislava IV, ktorým zamietol žalobu žalobcu v obdobnom spore, pričom v odôvodnení konštatoval tvrdenia žalobcu o zásahu do jeho súkromia a rodinného života boli iba všeobecné, navyše boli od slova do slova identické s tvrdeniami iných žalobcov v obdobných sporoch prebiehajúcich na súde. Žalobca v skutočnosti nechce pracovať menej, ale je nespokojný s tým, že pracovná pohotovosť nie je adekvátne ohodnotená. Žalobca si týmto spôsobom nemôže riešiť svoje mzdové nároky, resp. svoju subjektívnu nespokojnosť so mzdovým hodnotením neaktívnej časti služobnej pohotovosti. Nakoľko žalobca aj žalovaná strana v priebehu konania poukazujú na rozhodnutia súdu prvej inštancie a dovolacích súdov nejde o ustálenú rozhodovaciu prax najvyšších súdnych autorít na tieto rozhodnutia žalovaný poukazuje výlučne z dôvodu poukázať na nejednotnosť rozhodovacej praxe súdov, ale aj senátov toho istého súdu a z toho dôvodu sú kladené vyššie nároky na riadne odôvodnenie rozhodnutia, kde by sa mal súd prvej inštancie s rovnakou mierou rozhodnosti vysporiadať nielen z argumentáciou žalobcu, ale aj s argumentáciou žalovaného bez ohľadu na to, či sa v konečnom dôsledku vo svojom rozhodnutí s touto argumentáciou stotožní. Z dokazovania vyplynulo, že ani v jednom referenčnom období žalobcu nedošlo k prepojeniu maximálneho priemerného týždenného pracovného času a prepočty predložené žalobcom vychádzajú z nesprávnej interpretácie článkov smernice. Samotná nemajetková ujma nebola v konaní preukázaná. Z výsluchu žalobcu na pojednávaní nevyplynuli žiadne skutočnosti, ktoré by preukazovali zásah do jeho súkromného a rodinného života. Opísané problémy sú súčasťou každodenného pracovného života ako zamestnanca, ktorého pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne a je povinný vykonávať služobnú pohotovosť. S poukazom na uvedené žiadal žalobu v celom rozsahu zamietnuť ako nedôvodnú.
5. Súd posúdil podstatné skutkové tvrdenia a právne argumenty strán sporu, vykonal dokazovanie výsluchom žalobcu, žalovaného, pričom dokazovanie čítaním a oboznámením obsahu ostatných listinných dôkazov nevykonal, pretože boli protistrane doručené a zistil nasledovný skutkový stav:

6. Žalobca pracuje v hasičskom a záchrannom zbore od roku 2015, vykonáva funkciu - záchranár špecialista na hasičskej stanici Nitra - Drážovce v súlade so zákonom 315/2001 Z.z. o Hasičskom

a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov. Je ženatý, má dve maloleté deti vo veku 5 a 8 rokov. Služobný čas príslušníka HaZZ je rozvrhnutý nerovnomerne tak, že týždenný pracovný čas sa skladá z výkonu služby a určenej služobnej pohotovosti. Služobný čas príslušníka HaZZ je totiž rozvrhnutý nerovnomerne tak, že týždenný pracovný čas sa skladá z výkonu služby a určenej služobnej pohotovosti. Do konca roku 2021 boli pracovné zmeny rozvrhnuté na 17- hodinový výkon služby, po ktorom nasledovala určená 7- hodinová služobná pohotovosť na pracovisku, od 01.01.2022 sú pracovné zmeny rozvrhnuté na 16- hodinový výkon služby, po ktorom nasleduje určená 8-hodinová služobná pohotovosť na pracovisku (ust. § 91 ods. 1 Zákon o HaZZ), t. j. v rámci jednej pracovnej zmeny strávi žalobca na pracovisku sústavne 24 hodín. Okrem určenej služobnej pohotovosti môže byť žalobcovi nariadená aj služobná pohotovosť mimo rozvrhnutia pracovného času (ust. § 92 ods. 2 Zákona o HaZZ), poprípade mu môže byť určená práca nadčas, kedy faktický výkon služby prekračuje viac ako 24 hodín sústavného výkonu. Za vykonávanie určenej služobnej pohotovosti je hasič odmeňovaný za každú hodinu pohotovosti peňažnou náhradou vo výške 15% zo sumy, ktorou je príslušná časť jeho služobného platu (ak je služobná pohotovosť vykonávaná v bežný služobný deň), resp. peňažnou náhradou vo výške 30% zo sumy, ktorou je príslušná časť jeho služobného platu, ak je služobná pohotovosť vykonávaná v deň služobného pokoja (v deň štátneho sviatku) - ust. § 122 ods. 1 zák. o HaZZ.

7. Z výplatných pások vyplýva za jednotlivé mesiace v období jún 2021 až máj 2024 fond pracovného času (FPČ), odpracované hodiny a pohotovosť na pracovisku v hodinách nasledovne:

6/2021 - FPČ:168,50, odpracované hodiny : 153,43, pohotovosť na pracovisku : 54,07
7/2021 - FPČ : 170, odpracované hodiny: 102, pohotovosť na pracovisku: 42
8/2021 - FPČ : 172, odpracované hodiny: 141, pohotovosť na pracovisku : 35
9/2021 - FPČ : 164, odpracované hodiny : 79, pohotovosť na pracovisku : 14
10/2021 - FPČ : 170, odpracované hodiny : 153, pohotovosť na pracovisku : 63
11/2021 - FPČ : 164, odpracované hodiny : 130, pohotovosť na pracovisku : 49
12/2021 - FPČ : 161,70, odpracované hodiny : 144,70, pohotovosť na pracovisku : 56
1/2022 - FPČ : 160, odpracované hodiny : 145,25, pohotovosť na pracovisku : 70,75
2/2022 - FPČ : 155, odpracované hodiny : 107, pohotovosť na pracovisku : 40
3/2022 - FPČ : 160, odpracované hodiny : 96, pohotovosť na pracovisku : 48
4/2022 - FPČ : 166, odpracované hodiny : 150, pohotovosť na pracovisku : 72
5/2022 - FPČ : 160, odpracované hodiny : 112, pohotovosť na pracovisku : 48
6/2022 - FPČ : 158,50, odpracované hodiny : 158,50, pohotovosť na pracovisku : 72
7/2022 - FPČ : 176, odpracované hodiny : 144, pohotovosť na pracovisku : 88
8/2022 - FPČ : 160, odpracované hodiny : 48, pohotovosť na pracovisku : 41,33
9/2022 - FPČ : 152,50, odpracované hodiny : 136,50, pohotovosť na pracovisku : 64
10/2022 - FPČ : 160, odpracované hodiny : 68,57, pohotovosť na pracovisku : 27,43
11/2022 - FPČ : 160 odpracované hodiny : 161,82, pohotovosť na pracovisku : 70,18
12/2022 - FPČ : 178,50, odpracované hodiny : 87,50, pohotovosť na pracovisku : 40
1/2023 - FPČ : 160, odpracované hodiny : 96, pohotovosť na pracovisku : 48
2/2023 - FPČ : 152, odpracované hodiny : 144, pohotovosť na pracovisku : 72
3/2023 - FPČ : 176, odpracované hodiny : 48, pohotovosť na pracovisku : 24
4/2023 - FPČ:154,50, odpracované hodiny : 140,25, pohotovosť na pracovisku : 70,24
5/2023 - FPČ : 163, odpracované hodiny : 110,75, pohotovosť na pracovisku : 48
6/2023 - FPČ : 177,50, odpracované hodiny : 186,50, pohotovosť na pracovisku : 80
7/2023 - FPČ : 152, odpracované hodiny : 104, pohotovosť na pracovisku : 48
8/2023 - FPČ : 176, odpracované hodiny : 122,20 pohotovosť na pracovisku : 54,55
9/2023 - FPČ : 150, odpracované hodiny : 102, pohotovosť na pracovisku : 46,75
10/2023 - FPČ : 158, odpracované hodiny : 110, pohotovosť na pracovisku : 32
11/2023 - FPČ : 175, odpracované hodiny : 159, pohotovosť na pracovisku : 71
12/2023 - FPČ : 164, odpracované hodiny : 132, pohotovosť na pracovisku : 56
1/2024 - FPČ : 176, odpracované hodiny : 172,73, pohotovosť na pracovisku : 76,10
2/2024 - FPČ : 136, odpracované hodiny : 88, pohotovosť na pracovisku : 40
3/2024 - FPČ : 176, odpracované hodiny : 160, pohotovosť na pracovisku : 80
4/2024 - FPČ:162,58, odpracované hodiny : 131,78, pohotovosť na pracovisku : 62,80
5/2024 - FPČ : 168, odpracované hodiny : 152,25, pohotovosť na pracovisku : 64

Žalobca odpracoval od júna 2021 do mája 2024 celkovo 1968,2 hodín určenej služobnej pohotovosti:

a) v období od júna 2021 do decembra 2021: 313,07 hodín služobnej pohotovosti,
b) v období od januára 2022 do decembra 2022: 681,69 hodín služobnej pohotovosti,
c) v období od január 2023 do decembra 2023: 650,54 hodín služobnej pohotovosti,
d) v období od januára 2024 do mája 2024: 322,90 hodín služobnej pohotovosti.

Žalobca v rámci výkonu zmenovej služby zahrnutých vo fonde pracovného času odpracoval spolu 5.893,28 hodín zmenovej služby:

a) v období od júna 2021 do decembra 2021 vrátane: 1170,2 hodín,
b) v období od januára 2022 do decembra 2022 vrátane: 1.946,5 hodín,
c) v období od januára 2023 do decembra 2023 vrátane: 1.958 hodín,
d) v období od januára 2024 do mája 2024 vrátane: 818,58 hodín,

8. Žalovaný súdu predložil výpočet priemerného týždenného služobného času v sledovaných referenčných obdobiach. Z výpočtu žalovaného za obdobie mesiac júl až december 2021 bol počet týždňov v referenčnom období 24,858, priemerný počet skutočne odslúžených hodín za týždeň 37,819, za uvedené obdobie bol počet dní 10 za DOV, OČR,PN, PNK. Ako vyplýva z výpočtu priemerného týždenného služobného času za obdobie od januára 2022 do júna 2022, počet týždňov v referenčnom období bol 24,858, priemerný počet skutočne odslúžených hodín za týždeň 44,384, za uvedené obdobie bol počet dní 7 za DOV, OČR,PN, PNK. Za obdobie od júla 2022 do decembra 2022, počet týždňov v referenčnom období 23,286 a priemerný počet skutočne odslúžených hodín za týždeň 41,986, za uvedené obdobie bol počet dní 21 za DOV, OČR,PN, PNK, za obdobie od januára 2023 do júna 2023, počet týždňov v referenčnom období bol 22,429, priemerný počet skutočne odslúžených hodín za týždeň 46,943, za uvedené obdobie bol počet dní 24 za DOV, OČR,PN, PNK, za obdobie od júla 2023 do decembra 2023 počet týždňov v referenčnom období bol23,572, priemerný počet skutočne odslúžených hodín za týždeň 41,273, za uvedené obdobie bol počet dní 19 za DOV, OČR,PN, PNK, za obdobie od januára 2024 do mája 2024 počet týždňov v referenčnom období bol 21,286, priemerný počet skutočne odslúžených hodín za týždeň 46,414, za uvedené obdobie bol počet dní 3 za DOV, OČR,PN, PNK.

9. Podľa článku 19 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, má každý právo na ochranu pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života.

10. Podľa § 11 Občianskeho zákonníka fyzická osoba má právo na ochranu svojej osobnosti, najmä života a zdravia, občianskej cti a ľudskej dôstojnosti, ako aj súkromia, svojho mena a prejavov osobnej povahy.

11. Podľa § 13 ods. 1 Občianskeho zákonníka fyzická osoba má právo najmä sa domáhať, aby sa upustilo od neoprávnených zásahov do práva na ochranu jej osobnosti , aby sa odstránili následky týchto zásahov a aby jej bolo dané primerané zadosťučinenie.

12. Podľa § 13 ods. 2 Občianskeho zákonníka pokiaľ by sa nezdalo postačujúce zadosťučinenie podľa ods. 1 najmä preto, že bola v značnej miere znížená dôstojnosť fyzickej osoby alebo jej vážnosť v spoločnosti, má fyzická osoba tiež právo na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch.

13. Podľa § 13 ods. 3 Občianskeho zákonníka výšku náhrady podľa ods. 2 určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej ujmy a na okolnosti, za ktorých k porušeniu práva došlo.

14. Podľa § 853 ods. 1 Občianskeho zákonníka občianskoprávne vzťahy, pokiaľ nie sú osobitne upravené ani týmto ani iným zákonom, sa spravujú ustanoveniami tohto zákona, ktoré upravujú vzťahy obsahom aj účelom im najbližšie.

15. Podľa § 85 ods. 1, 2 zákona č. 315/2001 Z.z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov (ďalej ZoHaZZ) služobný čas príslušníka je časový úsek, v ktorom príslušník vykonáva štátnu službu a je k dispozícii služobnému úradu. Služobný čas príslušníka je 40 hodín týždenne. Skrátenie týždenného služobného času príslušníka možno dohodnúť v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa.

16. Podľa § 86 ods. 1,2,3,4 zákona č. 315/2001 Z.z. ZoHaZZ služobný čas príslušníkov môže byť rozvrhnutý nerovnomerne. Nerovnomerne rozvrhnutý služobný čas príslušníkov je rozvrhnutý na obdobie šiestich mesiacov. Pri nerovnomernom rozvrhnutí nesmie byť dĺžka služobného času v jednotlivých služobných dňoch vyššia ako 18 hodín. Celková dĺžka vykonávania štátnej služby a na ňu bezprostredne nadväzujúcej určenej služobnej pohotovosti v mieste vykonávania štátnej služby je najviac 24 hodín v služobnom dni. Za služobný deň podľa odseku 2 sa považuje deň, v ktorom príslušník podľa rozvrhu služobného času vykonáva štátnu službu. Vykonávanie služobných činností príslušníkov s nerovnomerne rozvrhnutým služobným časom sa rozvrhuje spravidla na obdobie jedného mesiaca. S plánovaným rozvrhom služobného času musí byť príslušník oboznámený najneskôr tri dni pred začiatkom kalendárneho mesiaca. Vo výnimočných prípadoch môže nadriadený určiť nástup na vykonávanie služby aj v čase kratšom ako tri dni pred plánovaným nástupom na vykonávanie štátnej služby.

17. Podľa § 91 ods. 1,2,3 zákona č. 315/2001 ZoHaZZ štátnou službou nadčas je štátna služba vykonávaná nad rámec určeného služobného času. Štátna služba nadčas sa môže písomne nariadiť v naliehavom záujme štátnej služby, a to aj na dni služobného pokoja; ak ju nie je možné vopred písomne nariadiť, nariadi sa ústne a po jej skončení sa bezodkladne o tom urobí písomný záznam. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma služobnými dňami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako osem hodín. V kalendárnom roku možno príslušníkovi prikázať štátnu službu nadčas v rozsahu najviac 300 hodín.

18. Podľa § 92 ods.1,2 zákona č. 315/2001 ZoHaZZ služobný úrad určuje príslušníkovi služobnú pohotovosť v štátnej službe v mieste vykonávania štátnej služby, ktorá bezprostredne nadväzuje na vykonávanie štátnej služby podľa § 86 ods. 2 v rámci rozvrhnutia služobného času. Na zabezpečenie nevyhnutných úloh môže služobný úrad v odôvodnených prípadoch nariadiť príslušníkovi služobnú pohotovosť mimo rozvrhnutia služobného času a) v mieste vykonávania štátnej služby, b) v mieste pobytu alebo na inom dohodnutom mieste, c) s možnosťou použitia mobilných prostriedkov spojenia.

19. Podľa § 97 ods. 1 po písm. i) zákona č. 315/2001 ZoHaZZ ako vykonávanie štátnej služby sa posudzuje čas a) čerpania dovolenky, b) plateného služobného voľna, c) zdokonaľovacej služby podľa osobitného predpisu, d) účasti na rekondičnom pobyte, e) prehlbovania kvalifikácie, f) zvyšovania kvalifikácie, g) prestávok na dojčenie, h) náhradného voľna za štátnu službu nadčas a náhradného voľna za štátnu službu vo sviatok, i) keď príslušník nevykonáva štátnu službu, pretože je sviatok pripadajúci na jeho inak obvyklý služobný deň.

20. Podľa § 103 ods. 5 zákona č. 315/2001 ZoHaZZ príslušníkovi v rozsahu a za podmienok ustanovených týmto zákonom okrem služobného príjmu patrí peňažná náhrada za služobnú pohotovosť v štátnej službe a za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie brannej pohotovosti štátu.

21. Podľa § 122 ods.1,2 zákona č. 315/2001 ZoHaZZ ak je príslušníkovi podľa § 92 ods. 1 určená služobná pohotovosť, patrí mu za každú hodinu tejto pohotovosti peňažná náhrada 15 % zo sumy, ktorou je príslušná časť jeho služobného platu, a 30 % z tejto sumy, ak ide o deň služobného pokoja. Ak je príslušníkovi podľa § 92 ods. 2 nariadená služobná pohotovosť, patrí mu za každú hodinu tejto pohotovosti peňažná náhrada a) 50 % zo sumy, ktorou je príslušná časť jeho služobného platu, ak ide o pohotovosť vykonávanú v mieste vykonávania jeho štátnej služby, a 100 % z tejto sumy, ak ide o deň služobného pokoja, b) 15 % zo sumy, ktorou je príslušná časť jeho služobného platu, ak ide o pohotovosť vykonávanú v mieste jeho pobytu, alebo na inom dohodnutom mieste, a 25 % z tejto sumy, ak ide o deň služobného pokoja, c) 5 % zo sumy, ktorou je príslušná časť jeho služobného platu, ak ide o pohotovosť vykonávanú s možnosťou použitia mobilných prostriedkov spojenia, a 10 % z tejto sumy, ak ide o deň služobného pokoja.

22. Podľa § 122 ods. 3 zákona č. 315/2001 ZoHaZZ náhrada za služobnú pohotovosť podľa odsekov 1 a 2 nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonaniu štátnej služby; takéto vykonávanie štátnej služby je štátnou službou nadčas.

23. Podľa čl. 1 bod 2 Smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2003/88/ ES zo 4.11.2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, táto smernica sa vzťahuje na: a) minimálne doby denného odpočinku, týždenného odpočinku a ročnej dovolenky, prestávky v práci a na maximálny týždenný pracovný čas a b) určité aspekty nočnej práce, práce na zmeny a rozvrhnutie práce.

24. Podľa čl. 1 bod 3 Smernice, táto smernica sa vzťahuje na všetky odvetvia činností, verejné a súkromné, v zmysle čl. 2 smernice 89/391/EHS bez toho, aby boli dotknuté články 14, 17, 18 a 19 tejto smernice.

25. Podľa čl. 2 bod 1 Smernice "pracovný čas" je akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

26. Podľa čl.2 bod 2 Smernice, "čas odpočinku" je akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom.

27. Podľa čl. 6 písm. b) Smernice členské štáty príjmu opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov, priemerný pracovný čas pre každé obdobie siedmych dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín.

28. Podľa čl. 16 písm. b) Smernice členské štáty môžu ustanoviť pre uplatňovanie článku 6 (maximálny týždenný pracovný čas) referenčné obdobie nepresahujúce štyri mesiace. Doby platenej ročnej dovolenky priznané v súlade s článkom 7 a doby pracovnej neschopnosti sa nezahŕňajú alebo sú pri výpočte priemeru neutrálne.

29. Podľa čl. 17 bod 3 písm. iii) Smernice, v súlade s odsekom 2 tohto článku sa môžu vykonať odchýlky článkov 3, 4, 5, 8 a 16 pre služby tlače, rádia, televízie, filmovej tvorby, pôšt a telekomunikácií, sanitky, protipožiarne služby a služby civilnej ochrany.

30. Podľa článku 19 smernice 2003/88/ES možnosť odchýlky z od článku 16 písm. b) uvedenej v článku 17 ods. 3 a v článku 18 nemôže viesť k ustanoveniu referenčného obdobia dlhšieho ako šesť mesiacov.

31. Predmetom sporu je nárok žalobcu na náhradu škody, nemajetkovej ujmy, spôsobenej žalobcovi nesprávnou transpozíciou Smernice 2003/88/ES do zákona č. 315/2001 Z. z. zo strany žalovaného, ktorá spočívala v ujme žalobcu na jeho súkromnom živote, v rodinnej aj spoločenskej sfére. Po rozhodnutí Krajským súdom v Nitre, ktorý zrušil rozsudok prvej inštancie v časti zaplatenia sumy 2.300 eur, súd poukazuje na Článok 1 ods. 3 Smernice 2003/88/EHS, ktorý definuje rozsah pôsobnosti smernice na všetky odvetvia činností, verejné i súkromné, pričom výslovne odkazuje na článok 2 Smernice 89/391/EHS. Smernica 89/391 sa v zmysle čl. 2 ods. 1 uplatňuje "na všetky odvetvia činnosti a to verejné aj súkromné", ku ktorým okrem iného patria všeobecne uvedené činnosti služieb (priemysel, poľnohospodárstvo, obchod, administratíva, služby, vzdelávanie, kultúra, voľný čas, atď.) V zmysle odseku 2 sa neuplatňuje uvedená smernica tam, kde sú s ňou nevyhnutne v rozpore charakteristiky vlastné pre určité osobitné činnosti verejných služieb, napríklad v oblasti služieb civilnej ochrany. Súd má za to, že výnimka podľa článku 2 ods. 2 smernice 89/391/EHS sa na služobnú činnosť žalobcu nevzťahuje. Zároveň súd odkazuje na výklad práva EÚ, ktorý podal Súdny dvor, kedy z jeho judikatúry vyplýva, že čl. 2 ods. 2 smernice 89/391/EHS nevylučuje z jej pôsobnosti služby civilnej ochrany ako také, ale len "určité osobitné činnosti" týchto služieb, ak charakteristiky vlastné pre určité osobitné činnosti odporujú použitiu ustanovení tejto smernice. Uvedená výnimka bola prijatá len na účel zabezpečiť riadne fungovanie služieb nevyhnutných na ochranu verejnej bezpečnosti, zdravia a poriadku, ak nastane osobitne vážna situácia alebo situácia osobitného rozsahu - napríklad katastrofa - pre ktorú je typické, že nie je možné rozvrhnúť pracovný čas pre zásahové a záchranné tímy (rozsudok v spojených veciach C-397/01 až C-403/01 Pfeiffer). Vo veci C-52/04 Súdny dvor uviedol, že smernica 89/391/EHS sa musí uplatňovať na činnosti hasičskej služby, aj keď tieto činnosti zásahové sily v teréne vykonávajú bez ohľadu na to, či sú zamerané na boj proti požiarom alebo poskytnutie pomoci iným spôsobom, ak sú vykonávané za obvyklých podmienok v súlade s poslaním, ktoré bolo zverené príslušnej službe, a to aj vtedy, keď zásahy, ktoré môžu byť spojené s týmito činnosťami, sú vzhľadom na svoju povahu nepredvídateľné a môžu vystaviť pracovníkov, ktorí ich vykonávajú, určitému riziku, pokiaľ ide o ich bezpečnosť alebo zdravie. Podľa rozsudku C-518/15 Súdny dvor dospel k záveru, že na uvedené činnosti hasičského zboru, pokiaľ sú vykonávané za obvyklých podmienok v súlade s poslaním zvereným príslušnej službe, sa má uplatniť aj smernica 2003/88/ES. Súd dospel k záveru, že smernica 2003/88/ES sa vzťahuje aj na žalobcu ako príslušníka Hasičského a záchranného zboru a stotožnil sa s tvrdením žalobcu, že zákon č. 315/2001 Z. z. nekorešponduje s čl. 6 písm. b) Smernica 2003/88/ES nesprávnou

transpozíciou článku 2 ods. 1 Smernice 2003/88/ES. Zároveň je nesporné, že zákonodarca do zák. o HaZZ účinnom od 01.11.2024 prijal hmotnoprávnu úpravu, keď doplnil § 97 ods.3 zákona o HaZZ.

32. Súd ďalej k transponovaniu smernice 2003/88/ES konštatuje, že zákon o HaZZ upravuje podmienky výkonu štátnej služby, definuje týždenný služobný čas, nerovnomerné rozvrhnutie služobného času, štátnu službu nadčas, služobnú pohotovosť a iné. Podľa prílohy č. 4 bod 6 zákona do jeho znenia bola prebratá smernica 2003/88/ES. Z ustanovení zákona ale nevyplýva, že by služobná pohotovosť hasičov v mieste výkonu služby bola považovaná za súčasť ich služobného času a práve v tejto skutočnosti spočíva rozpor slovenskej právnej úpravy s právom Európskej únie. Súdny dvor konštatoval, že pojem "pracovný čas" uvedený v smernici 2003/88 je autonómnym pojmom práva EÚ a je vymedzený ako "akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti…" a "čas odpočinku" ako "akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom". Podľa článku 288 ods. 3 Zmluvy o fungovaní EÚ smernica je záväzná pre každý členský štát, ktorému je určená s ohľadom na výsledok, ktorý sa má dosiahnuť. Členské štáty sú povinné prijať všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie plného účinku smernice v súlade s cieľom, ktorý smernica sleduje (Komisia vs. Taliansko, C- 368/07). Súd mal za to, že ustanovenia zákona o HaZZ by mali byť v súlade so smernicou, pričom v prípade existencie rozporu medzi ustanoveniami zákona o HaZZ a smernicou má prednosť smernica ako právny predpis vyššej právnej sily. Súdny dvor vo viacerých svojich rozhodnutiach, napr. C-397/01 Pfeiffer a C-437/05 Vorel opakovane zdôrazňoval, že čas pracovnej pohotovosti na pracovisku je potrebné v celom rozsahu zahrnúť do výpočtu maximálneho denného alebo týždenného pracovného času a pracovná pohotovosť vykonávaná pracovníkom v režime fyzickej prítomnosti v zariadení zamestnávateľa sa považuje ako celok za pracovný čas nezávisle od toho, akú prácu skutočne pracovník vykonáva. Osobitne v prípade hasičov Súdny dvor potvrdil, že pracovný čas zodpovedajúci pracovnej pohotovosti a pohotovostnej službe, počas ktorých je dotknutý pracovník fyzicky prítomný na pracovisku, je súčasťou pojmu pracovný čas a nesmie prekročiť maximálny týždenný pracovný čas ustanovený smernicou 2003/88/ES (C-429/09, C-52/04). Je nesporné, že smernica nebola správne transponovaná do právneho poriadku Slovenskej republiky, konkrétne do ustanovení zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore, pričom ustanovenia zákona boli v rozpore s článkom 2 ods. 1 a článkom 6 písm. b) smernice. Súd poukazuje na to, že v obdobných veciach už bolo vydaných množstvo rozhodnutí súdov, ktoré konštatovali rozpor vnútroštátnej právnej úpravy voči právu EÚ (smernici). Smernica 2003/88/ES v článku 2 bod 1 a 2 ustanovuje, že pracovný čas predstavuje akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi predpismi a (alebo) praxou a čas odpočinku je akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom. Z uvedeného vyplýva, že čas určenej služobnej pohotovosti príslušníka Hasičského a záchranného zboru má byť súčasťou služobného času, pretože nejde o čas odpočinku. Zákon č. 315/2001 Z. z. tak v rozpore so Smernicou 2003/88/ES zo služobného (pracovného) času príslušníka Hasičského a záchranného zboru vyčleňuje čas určenej služobnej pohotovosti, pričom Smernica 2003/88/ES neumožňuje, aby členské štáty ponechali v platnosti alebo prijali inú definíciu pojmu "pracovný čas", ako je definícia uvedená v smernici. Súd v tomto smere poukazuje na novelu zákona o HaZZ, ktorá nadobudla účinnosť od 01.11.2024 (zákon č. 258/2024 Z..z.), ktorá zaviedla do zákona ust. § 97 ods. 5.

33. Žalobca nárok na náhradu nemajetkovej ujmy odôvodňoval porušením jeho práva na ochranu zdravia, súkromného a rodinného života tým, že v rozpore s článkom 6 písm. b) smernice 2003/88/ES dlhodobo pracoval nad ustanovený limit 48 hodín týždenne. Svoje tvrdenie o prekročení maximálne prípustného týždenného pracovného času dokladal výplatnými páskami od zamestnávateľa. Žalovaný na svoju obranu, že nedošlo k prekročeniu maximálne prípustného limitu pracovného času doložil prehľad plánu za obdobie, ktoré je predmetom sporu, a výpočet priemerného týždenného služobného času v sledovaných referenčných obdobiach. Zo strany žalovaného iné dôkazy predložené neboli.

34. Súd poukazuje, že nebolo sporné, že služobný čas žalobcu je rozvrhnutý nerovnomerne tak, že do konca roku 2021 boli pracovné zmeny rozvrhnuté na 17-hodinový výkon služby, po ktorom nasledovala 7 hodinová pohotovosť na pracovisku, od 01.01.2022 sa 24 hodinová zmena skladá zo 16 hodinovej služby a určená 8 hodinová služobná pohotovosť na pracovisku. Na pracovisku žalobcu sa striedajú tri zmeny tak, že jedna zmena odslúži 24 hodín a následne má dva dni voľno. Je teda nevyhnutné, že jedna zmena v danom týždni (7 po sebe nasledujúcich dní) odslúži 24 hodinovú zmenu trikrát, čo predstavuje 72 hodín. V prípade, ak zmenu odslúži príslušník len dvakrát do týždňa, je na hranici 48 hodín. Ak by súd prepočítal výkon 24 hodinovej zmeny každý tretí deň na rok, tak príslušník

odpracuje 121 dní (365/3), čo predstavuje 2.904 hodín (121x24 dní), v priemere 55,70 hodín týždenne (2904/52,14 týždňov), teda prevyšuje maximálny priemerný týždenný pracovný čas 48 hodín. Súd preto konštatuje, že už organizácia pracovného času na pracovisku žalobcu je rozporná so smernicou 2003/88/ES. Pokiaľ si teda žalobca v referenčnom období 6 mesiacov nevyberie žiadnu dovolenku a ani nebude práceneschopný, resp. nevyskytne sa žiaden iný dôvod jeho neprítomnosti na pracovisku a odpracuje plný fond pracovného času vrátane všetkých pohotovostí, nepochybne vždy prekročí maximálny týždenný pracovný čas stanovený smernicou. Súd zároveň poukazuje, že za výkon práce v zmysle článku 2 ods. 1 smernice sa považuje aj účasť na školeniach a povinných rekondičných pobytoch absolvovaných žalobcom v zariadení určenom zamestnávateľom. Zamestnávateľ sa nesmie spoliehať na to, že v priebehu referenčného obdobia nastanú na strane žalobcu také rôzne okolnosti (dovolenka PN, OČR a pod.), že žalobca v priemere neprekročí maximálny týždenný pracovný čas. Zamestnávateľ má organizovať prevádzku pracoviska tak, aby takýmto situáciám predchádzal.

35. Súd z údajov dostupných zo spisu, či v žalovanom období dochádzalo a v akom rozsahu k prekračovaniu maximálneho týždenného pracovného času u žalobcu, za základ pre svoje výpočty vzal údaje o počte odpracovaných hodín služobnej činnosti a služobnej pohotovosti uvádzané vo výplatných páskach žalobcu. Žalovaný tvrdil, že žalobca v skutočnosti neprekračoval maximálny týždenný pracovný čas, pretože si v danom období čerpal dovolenku, prípadne, že bol práceneschopný alebo bol na OČR. Zákon č. 315/2001 Z. z. neurčuje, kedy začína a kedy končí 6 mesačné obdobie, v rámci ktorého by mal zamestnávateľ žalobcovi či iným príslušníkom Hasičského a záchranného zboru podľa § 86 zákona č. 315/2001 Z. z. rozvrhovať služby tak, aby týždenný 48 hodinový pracovný čas bol dodržaný. Žalobca ohraničil obdobie, v ktorom podľa jeho tvrdenia malo dôjsť k prekročeniu maximálneho limitu týždenného pracovného času v období počnúc od 06/2021 do 05/2024. Medzi stranami bolo sporné (obe strany sporu predložili vlastné prepočty), či došlo v súvislosti s rozvrhom pracovného času žalobcu k porušeniu článku 6 písm. b) smernice, teda či priemerný týždenný služobný čas presahoval hranicu 48 hodín (žalovaná takéto prekročenie 48 hranice popierala).

36. Pre účely výpočtu priemerného pracovného času žalobcu v tejto veci vzhľadom na to, že zákon o Hasičskom a záchrannom zbore ani smernica neurčujú počiatok a koniec referenčných období, súd zisťoval či bol dodržaný maximálny týždenný pracovný čas. Súd pri výpočte vychádzal z údajov uvedených vo výplatných páskach žalobcu, konkrétne z hodín vo fonde pracovného času a odslúžených hodín pohotovosti na pracovisku, z počtu týždňov za uvedené obdobia. Žalobca za obdobie od júna 2021 do decembra 2021 vrátane odpracoval 1170,2 hodín zmenovej služby, pohotovosť: 313,07 hodín, počet týždňov 30,57 (214 dní/7), v období od januára 2022 do decembra 2022 vrátane 1.946,5 hodín zmenovej služby, pohotovosť: 681,69 hodín, počet týždňov 52,14 (365 dní/7), v období od januára 2023 do decembra 2023 vrátane 1.958 hodín zmenovej služby, pohotovosť: 650,54 hodín, počet týždňov 52,14 (365 dní/7), v období od januára 2024 do mája 2024 vrátane 818,58 hodín zmenovej služby, pohotovosť: 322,90 hodín, počet týždňov 21,71 (152 dní/7). Pri dodržaní obmedzenia teda maximálneho týždenného pracovného času 48 hodín, pripadá na uvedené rozhodné obdobie maximálny pracovný čas 7514,88 hodín (156,56 týždňov x 48 hod.). Žalobca však v posudzovanom období odpracoval podľa výpočtu súdu až 7861,48 hodín. Žalobca teda oproti maximálnemu pracovnému času 7514,88 hodín odpracoval navyše v posudzovanom období 346,6 hodín. Súd tento údaj vydelil počtom týždňov v uvedenom období, t. j. 156,56, pričom výsledkom bol údaj o tom, o koľko priemerne týždenne prekročil skutočný odpracovaný čas žalobcu maximálny týždenný 48-hodinový pracovný čas stanovený smernicou. Výsledná hodnota bola 2,21 hodín týždenne (346,6 hodín/156,56 týždňov). Z uvedeného vyplynulo, že žalobcovi bola nariaďovaná zamestnávateľom pohotovosť, ktorá spolu s pracovným časom (v zmysle zákona o Hasičskom a záchrannom zbore "týždenným služobným časom") skutočne prekročila maximálny týždenný pracovný čas určený smernicou. Zákon o Hasičskom a záchrannom zbore umožňoval nezapočítať hodiny služobnej pohotovosti vykonávané (odslúžené) hasičom v mieste výkonu štátnej služby do služobného času, hoci sa podľa článku 2 ods. 1 smernice aj čas neaktívnej služobnej pohotovosti považuje za pracovný čas definovaný smernicou ako akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi predpismi alebo praxou. Súd nepovažoval za relevantný výpočet predložený žalovaným na pojednávaní, vychádzajúci z pripojenej tabuľky, nakoľko nie je jasné, ako sa k tomuto výpočtu dopracoval. Žalovaný tvrdil, že žalobca v skutočnosti neprekračoval maximálny týždenný pracovný čas, pretože si v danom období čerpal dovolenku, prípadne, že bol práceneschopný alebo bol na OČR, avšak ako vyplýva z tabuľky, ak v určitom období neboli žiadne dni na neutralizáciu, súčet odrobených hodín služby a pohotovosti nezodpovedá s údajmi o skutočne odslúžených hodinách,

napr. v mesiacoch október 2021 (počet hodín 178:30, pohotovosť 63, počet skutočne odslúžených hodín bol uvedený 224,30), podobne november 2021, december 2021, január, september 2022, február, december 2023, február 2024 (počet hodín 136, pohotovosť 40, počet skutočne odslúžených hodín bol uvedený 128). V prípade ak by súd pri rozhodovaní aplikoval aj prepočty v rámci 6 mesačných referenčných období, šesťmesačné cykly počnúc mesiacom jún 2021, končiac mesiacom november 2021, do prvého šesťmesačného obdobia spadá 183 dní, čo je 26,14 týždňov, obdobie počnúc mesiacom december 2021, končiac mesiacom máj 2022, spadá 26 týždňov, 182 dní, počnúc mesiacom jún 2022, končiac mesiacom november 2022 spadá 26,14 týždňov, 183 dní, počnúc mesiacom december 2022, končiac mesiacom máj 2023, spadá 26 týždňov, 182 dní, počnúc mesiacom jún 2023, končiac mesiacom november 2023 spadá 26,14 týždňov, 183 dní, počnúc mesiacom december 2023, končiac mesiacom máj 2024 spadá 26,14 týždňov, 183 dní vyplýva, že dochádzalo k k presahovaniu hranice 48 hodín týždenne. V rámci prvého obdobia bol počet vo FPČ 1008,5 hodín, pohotovosť 257,07 hodín, spolu 1265,57, priemer 48,42 týždenne. V rámci druhého obdobia bol počet vo FPČ 962,7 hodín, pohotovosť 334,75, spolu 1297,45, priemer týždenne 49,90. V rámci tretieho obdobia bol počet vo FPČ 967 hodín, pohotovosť 362,94 spolu 1329,94, priemer týždenne 50,87. V rámci štvrtého obdobia bol počet vo FPČ 984 hodín, pohotovosť 302,24, spolu 1286,24, priemer týždenne 49,47. V rámci piateho obdobia bol počet vo FPČ 988,5 hodín, pohotovosť 3820,3, spolu 1368,8, priemer týždenne 52,36. V rámci šiesteho obdobia bol počet vo FPČ 982,58 hodín, pohotovosť 378,90, spolu 1361,48, priemer týždenne 52,08.

37. S poukazom na uvedené súd následne vyhodnocoval splnenie samotných podmienok vzniku nároku žalobcu na náhradu škody za nesprávnu transpozíciu smernice do slovenského právneho poriadku, keď poškodení jednotlivci majú právo na náhradu za súčasného splnenia troch podmienok: a) cieľom porušenej právnej normy Únie je priznať jednotlivcom práva, b) porušenie je dostatočne závažné a c) medzi týmto porušením a škodou spôsobenou poškodeným jednotlivcom existuje priama príčinná súvislosť.

38. Pokiaľ ide o prvú podmienku, súd mal za to, že táto podmienka je splnená, pretože článok 6 písm. b) smernice 2003/88 predstavuje pravidlo sociálneho práva Únie s osobitným významom, z ktorého má mať prospech každý pracovník, keďže je minimálnou požiadavkou určenou na zaistenie bezpečnosti a ochrany jeho zdravia, ktoré ukladá členským štátom povinnosť stanoviť 48-hodinovú hranicu pre priemerný týždenný pracovný čas, v súvislosti s ktorou je výslovne stanovené, že zahŕňa nadčasy, a od ktorej sa v prípade neprebratia čl. 22 ods. 1 tejto smernice do vnútroštátneho práva nemožno v žiadnom prípade odchýliť, pokiaľ ide o také činnosti ako je činnosť hasičov, o ktorú ide vo veci samej, hoci by k tomu došlo len prostredníctvom súhlasu dotknutého pracovníka. Uvedené dôležité pravidlo sociálneho práva nemožno podrobiť akejkoľvek podmienke alebo akémukoľvek obmedzeniu a jednotlivcom priznáva práva, ktorých sa môžu dovolávať priamo pred vnútroštátnymi súdmi.

39. Podľa judikatúry Súdneho dvora dostatočne závažné porušenie práva Únie zahŕňa zjavné a závažné prekročenie hraníc voľnej úvahy členským štátom, pričom zložky, ktoré majú byť v tejto súvislosti zohľadnené, sú predovšetkým stupeň jasnosti a presnosti porušenej právnej normy, ako aj rozsah miery voľnej úvahy, ktorý porušená norma ponecháva vnútroštátnym orgánom. V každom prípade je porušenie práva Únie dostatočne závažné, pokiaľ je v zjavnom rozpore s judikatúrou Súdneho dvora v danej oblasti. Podľa súdu bola splnená aj ďalšia podmienka, keď súd odkazuje na ciele smernice, ktoré mali byť dosiahnuté stanovením maximálneho týždenného pracovného času - právo pracovníkov na primeranú dobu odpočinku, a tým ochrana zdravia a bezpečnosti pracovníkov.

40. V danom spore bola preukázaná priama príčinná súvislosť medzi týmto porušením a škodou, nakoľko došlo k porušeniu únijnej normy, vnútroštátna úprava bola v rozpore s článkom smernice. V prípade ak by transpozícia článku 2 ods. 1 Smernice 2003/88/ES by bola správna, nedochádzalo by k tomu, že služobná pohotovosť na pracovisku sa nepovažovala za pracovný čas a nedochádzalo by u žalobcu k porušeniu práva na odpočinok po práci. Ak by žalobca bol v službe v príslušnom období menej ako 48 hodín za 7 dní, v tom prípade by nedošlo k zásahu do práv žalobcu, hoci by právna úprava bola aj nesprávna. Je preto podľa súdu preukázané, že existuje priama príčinná súvislosť medzi porušením článku 6 písm. b) smernice a škodou, ktorá vznikla žalobcovi v dôsledku straty času odpočinku, na ktorý by mal žalobca nárok, ak by bol maximálny týždenný pracovný čas upravený týmto ustanovením dodržaný, keď žalobca musel pracovať viac v dôsledku nezarátania služobnej pohotovosti do pracovného času. Súd tu odkazuje na konštatovanie Súdneho dvora, že pojem "pracovný čas" treba definovať podľa objektívnych vlastností s odkazom na systém a účel smernice, ktorým je

zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov. Vyžaduje si splnenie troch podmienok. Po prvé pracovník musí byť "v práci", po druhé musí byť zamestnávateľovi k dispozícii a po tretie musí vykonávať svoju činnosť alebo svoje povinnosti. Rozhodujúcim faktorom pri určovaní toho, čo je a čo nie je pracovný čas, je teda požiadavka prítomnosti na mieste určenom zamestnávateľom a okamžitého poskytovania príslušných služieb. Dôležité je aj zohľadnenie kvality času, ktorý pracovník môže tráviť počas plnenia tohto typu povinností, napríklad to, či sa môže venovať vlastným záujmom a rodine. Z judikatúry Súdneho dvora dokonca tiež vyplýva, že aj čas pracovnej pohotovosti, strávený v domácom prostredí na telefóne (teda mimo priestorov zamestnávateľa), jednoznačne predstavuje pracovný čas, pretože pracovník musí byť neustále k dispozícii zamestnávateľovi a zastihnuteľný a jeho sloboda pohybu a sloboda organizovať si vlastný program je preto výrazne obmedzená

41. Žalobca sa žalobou domáha náhrady škody vo forme nemajetkovej ujmy. Pokiaľ ide o náhradu nemajetkovej ujmy, ide o peňažnú satisfakciu za neoprávnený zásah do osobnosti žalobcu, ktorý sa určuje odhadom, je závislý od úvahy súdu a preto ju nemožno vyjadriť presným matematickým výpočtom. V danom spore bolo preukázané, že v rozhodnom období došlo k prekročeniu maximálneho 48 hodinového priemerného týždenného pracovného času u žalobcu a preto nárok na náhradu nemajetkovej ujmy je daný. Z výpovede žalobcu vyplynulo, že nemá dostatok času na manželku, na 2 maloleté deti, na vlastnú regeneráciu. Pri posudzovaní nároku žalobcu na náhradu nemajetkovej ujmy súd posudzoval primeranosť uplatňovanej výšky náhrady ujme, ktorú v dôsledku nesprávnej implementácii normy Európskej únie žalobca utrpel. Súd považuje pracovnú pozíciu žalobcu za vysoko zodpovednú, za rizikovú a fyzicky ako aj psychicky náročnú, pričom poukazuje na význam charakteru práce žalobcu, keď je potrebné zabezpečiť, aby tento mal dostatok času na odpočinok, regeneráciu, súkromie, rodinný život. Žalobca vykonáva službu na mieste určenom zamestnávateľom, musí tam byť fyzicky prítomný a bez ohľadu na to, že nemusí byť "aktívny" počas celej dĺžky trvania služobnej pohotovosti, a že má vytvorené podmienky na oddych, resp. spánok, musí byť plne k dispozícii a pripravený okamžite poskytnúť príslušné služby a plniť si svoje povinnosti. Za primeranú finančnú náhradu preto súd považoval sumu 2.300 eur, ktorá výška nemajetkovej ujmy spĺňa odškodňovaciu funkciu. Výška priznanej náhrady je podľa názoru súdu primeraná niekoľkoročnému porušovaniu práva žalobcu na primeraný odpočinok po psychicky a fyzicky náročnej práci, spĺňa satisfakčnú aj reparačnú funkciu. Súd udáva, že pri rozhodovaní v danom spore zohľadnil v súlade s princípom rovnosti rozhodovanie v porovnateľných skutkových a právnych veciach a zjavne spĺňa aj funkciu generálnej prevencie, keď v dôsledku týchto žalôb došlo aj ku zmene právnej úpravy v zákone o Hasičskom a záchrannom zbore.

42. Podľa § 255 ods. 1 CSP súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

43. Podľa § 262 ods. 1, 2 CSP o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie v lehote do 60 dní po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

44. K trovám konania súd udáva, že v danom spore bol výsledok konania taký, že súd priznal žalobcovi náhradu nemajetkovej ujmy vo výške 2.300 eur a vo zvyšnej časti uplatnenej náhrady nemajetkovej ujmy žalobu zamietol (v tejto časti nadobudlo rozhodnutie právoplatnosť). O trovách konania rozhodol súd podľa § 255 ods. 1 CSP vychádzajúc zo zásady pomeru úspechu vo veci. Súd poukazuje na charakter uplatneného nároku, ktorým bola náhrada nemajetkovej ujmy, výška plnenia, ktoré bolo žalobcovi napokon priznané, závisela od úvahy súdu. V základe nároku bol žalobca úspešný, keďže súd dospel k záveru, že mu bola nemajetková ujma spôsobená, a že subjekt, ktorý ju spôsobil, je povinný mu zaplatiť náhradu tejto nemajetkovej ujmy. Súd odkazuje na uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky, sp. zn. I.ÚS 56/2017 a na nález sp. zn. II. ÚS 225/2020, v ktorých Ústavný súd dospel k zhodnému záveru, že aj naďalej je možné strane, ktorej bola priznaná náhrada škody, priznať plnú náhradu trov konania, pokiaľ výška priznaného plnenia závisela od znaleckého posudku alebo od úvahy súdu. Súd konštatuje, že daný spor je takýmto prípadom, keďže súd výšku náhrady nemajetkovej ujmy určil na základe vlastnej úvahy. Preto v súlade s citovanou rozhodovacou praxou priznal žalobcovi proti žalovanému náhradu trov konania v rozsahu 100 %. Súd poukazuje, že dôvody hodné osobitného zreteľa s poukazom na ustanovenie § 257 CSP zistené u strán sporu ani v okolnostiach veci zistené neboli. O výške trov konania bude rozhodnuté v lehote do 60 dní po právoplatnosti tohto rozhodnutia a to samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§262 ods.2 CSP).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresný súd Nitra. O odvolaní rozhodne Krajský súd v Nitre.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (ktorému súdu je podanie určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, podpis) uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh) (§ 363 CSP).

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že: a) neboli splnené procesné podmienky, b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 365 ods. 1 CSP).

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej (§ 365 ods. 2 CSP).

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 365 ods. 3 CSP).

Ak žalovaný nesplní povinnosť uloženú týmto rozsudkom, môže žalobca podať návrh na vykonanie exekúcie podľa Exekučného poriadku.