Súd:	Mestský súd Košice
Spisová značka:	K2-24C/18/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu:	7223204212
Dátum vydania rozhodnutia:	26. 09. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ:	JUDr. Adriana Szaniszlová
ECLI:	ECLI:SK:MSKE:2024:7223204212.4

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Mestský súd Košice sudkyňou JUDr. Adrianou Szaniszlovou vo veci žalobcu: A. B. C. D., nar. XX.X.XXXX, bytom E. F. G., C. A. XXX, zast.: Advokátska kancelária prof. JUDr. Ján Klučka, CSc., s.r.o., so sídlom v Košiciach, Ku potoku 4, proti žalovanému: Slovenská republika, v mene ktorej koná Ministerstvo vnútra SR so sídlom v Bratislave, Pribinova 2, o zaplatenie nemajetkovej ujmy takto

r o z h o d o l :

Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi 2.500,- eur do 15 dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku.

V prevyšujúcej časti žalobu zamieta.

Žalobcovi priznáva nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca žalobou doručenou tunajšiemu súdu dňa 29.5.2023 žiadal, aby súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu 15.000,- eur do 3 dní od právoplatnosti rozsudku a nahradiť trovy konania.
Žalobca žalobu odôvodnil tým, že do 30.4.2023 bol príslušníkom Hasičského a záchranného zboru SR s miestom výkonu štátnej služby v Košiciach, Požiarnická 4. Touto žalobou sa domáha zaplatenia nemajetkovej ujmy v peniazoch z dôvodu, že do právneho poriadku SR nebola správne transponovaná smernica Európskej únie č. 2003/88/ES. Na strane žalobcu dochádzalo k porušeniu práva garantovaného mu právom Európskej únie, keďže týždenný pracovný čas žalobcu ako príslušníka HaZZ SR presiahol dĺžku týždenného pracovného času určeného smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo dňa 4.11.2003 a prekročenie limitu pracovného času členským štátom Európskej únie zakladá zodpovednosť štátu pre osoby postihnuté týmto prekročením.
Žalovaným je Slovenská republika ako členský štát a adresát smernice, ktorá po vstupe do Európskej únie je zodpovedná za prijatie všetkých opatrení legislatívnej aj faktickej povahy s cieľom dosiahnutia účelu smernice. Za Slovenskú republiku v konaní o náhradu škody pre nesprávnu transpozíciu smernice EÚ koná Ministerstvo vnútra SR ako ústredný orgán štátnej správy pre Hasičský a záchranný zbor SR v zmysle ust. § 11 písm. c) zák. č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy a ktoré bolo garantom právnej úpravy podľa zák. č. 315/2001 Z. z. o hasičskom a záchrannom zbore.
Žalobca bol do 30.4.2023 príslušníkom HaZZ SR, dňa 28.2.2023 dal výpoveď. Štátnu službu vykonával v hodnosti podplukovník, vo funkcii veliteľ čaty. Žalobca uplatňuje nárok na náhradu nemajetkovej ujmy za obdobie 3 rokov pred podaním žaloby, t.j. od 29.5.2020 do 30.4.2023 v dôsledku porušenia práva Európskej únie. Jeho týždenný pracovný čas ako príslušníka HaZZ SR sa skladal zo 16,5 hod. pracovných zmien, po ktorých nasledovala 7,5 hod. pohotovosť, t.j. 24-hod. zmeny v takom rozsahu, že súhrn takto naskladaného týždenného pracovného času pravidelne prekračoval 48 hodín. Právo

Európskej únie záväzne určuje maximálnu dĺžku týždenného pracovného času na 48 hodín smernicou 2003/88/ES.
Žalovaná ako členský štát Európskej únie neprijala opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie požiadavky, aby nebola prekročená maximálna hranica priemerného týždenného pracovného času podľa čl. 6 písm. b) smernice 2003/88/ES.
Služobný čas príslušníka HaZZ je rozvrhnutý nerovnomerne (§ 86 zák. o HaZZ). Jeden služobný deň hasiča sa skladá zo štátnej služby, t.j. pracovnej zmeny v trvaní 16 alebo 17 hodín a na ňu bezprostredne nadväzujúcej určenej služobnej pohotovosti na pracovisku v trvaní 7 – 8 hodín. Počas r. 2019 – 2021 sa jednalo o 17-hod. pracovné zmeny, po ktorých nasledovala 7 hod. služobná pohotovosť na pracovisku. Počas r. 2022 sa jednalo o 16-hod. pracovné zmeny po ktorých nasledovala určená 8-hod. služobná pohotovosť na pracovisku. Celkovo strávil žalobca na pracovisku 24 hodín v jednom služobnom dni. Služobná pohotovosť je určovaná počas služobného dňa na čas nočných hodín od 22.30 hod. do 5.30 hod., resp. od 22.00 do 6.00 hod.. V prípade, že je počas služobnej pohotovosti vyhlásený poplach a hasiči sú vyslaní na zásah, režim služobnej pohotovosti sa mení na prácu nadčas. Keďže v mieste výkonu služby hasiča sa strieda niekoľko hasičských zmien, každý tretí deň odslúži každá pracovná zmena 24 hodín a následne majú príslušníci dva dni voľna. Mesačne odslúži každá hasičská zmena 10 pracovných zmien, pričom každý tretí mesiac je to 11 zmien, čo je v priemere 10,4 zmeny mesačne. Po každej zmene bezprostredne nasleduje určená služobná pohotovosť, žalobca teda strávil na pracovisku bežne 240 – 264 hodín za mesiac, pričom do tohto rozsahu nie sú zahrnuté hodiny nadčasov.
Počas služobnej pohotovosti sa žalobca ako príslušník HaZZ musel zdržiavať na pracovisku, musel byť vždy počas celej doby pohotovosti pripravený na vykonanie zásahu. Ak je vyhlásený výjazd, vykonáva sa do jednej minúty od vyhlásenia. Napriek tejto skutočnosti sa čas pracovnej pohotovosti nezapočítaval do fondu pracovného času. Táto skutočnosť sa prejavila tak, že aj keď reálne v súvislosti so služobnou činnosťou na pracovisku napr. v mesiaci február 2021 strávil žalobca viac než 220 hodín, v rámci fondu pracovného času má vykázaných len 170 hodín. Teda nezohľadňuje sa skutočný čas pracovnej pohotovosti a javí sa, že jeho priemerný týždenný pracovný čas neprekračuje 48 hodín, čo je ale v rozpore so skutočnosťou.
Žalobca nemal dostatočný čas na regeneráciu a odpočinok a jeho určený čas služieb v jednotlivých týždňoch mu neumožňoval dostatočný odpočinok na regeneráciu, čo je v rozpore s právom EÚ. Bol oddelený od svojho vlastného sociálneho prostredia, rodinných a spoločenských väzieb a jeho možnosť venovať sa svojim vlastným potrebám a organizovať si svoj súkromný čas a program bola prakticky vylúčená. Žalobca plnil v spoločnosti veľmi zodpovedné úlohy a preto je dôležité, aby mal možnosť si po práci odpočinúť. Napriek tomu bolo jeho právo na odpočinok ustavične niekoľko rokov porušované.
V príčinnej súvislosti s porušením práva únie zo strany žalovaného došlo u žalobcu k vzniku škody (nemajetkovej ujmy) v dôsledku
1. zásahu do jeho práva na ochranu zdravia (čl. 40 Ústavy SR), pretože účelom stanovenia maximálneho týždenného pracovného času bolo, podľa odôvodnenia smernice, zabezpečenie potreby odpočinku, aby pracovník v dôsledku vyčerpania alebo iného nepravidelného rozvrhnutia práce nespôsobil úraz sebe ani spolupracovníkom alebo iným osobám a aby si krátkodobo alebo dlhodobo nepoškodil zdravie,
2. zásahu do práva žalobcu na súkromie a rodinný život (čl. 19 ods. 2 Ústavy SR), pretože musel reálne odpracovať viac ako bol povinný v zmysle smernice, na úkor svojich blízkych musel tráviť čas v práci a prichádzal o čas, ktorý by chcel a mohol venovať svojim najbližším, rodine, priateľom, záľubám, resp. iným aktivitám, ktoré nesúvisia s jeho pracovným zaradením.
Článok 6 písm. b) smernice 2003/88/ES stanovuje, že priemerný pracovný čas pre každé obdobie 7 dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín. Tento článok ukladá členským štátom opatrenia na zabezpečenie toho, aby priemerný pracovný čas na každé obdobie 7 dní vrátane nadčasov neprekročil 48 hodín a Súdny dvor EÚ spresnil, že aj v prípade hasičov nariadená pracovná pohotovosť na pracovisku tvorí súčasť ich týždenného pracovného času a v spojení s ich riadnym pracovným časom nesmie prekročiť maximálny týždenný pracovný čas (C-429/09 G. Fuß). K rovnakým záverom dospel ESD aj vo veciach C-437/05 J. Vorel a C-397/01 Pfeiffer. Podľa ESD je rozhodujúcim faktorom pre posúdenie, či sú naplnené charakteristické znaky pojmu pracovný čas v pohotovostnej službe, ktorú pracovník vykonáva na svojom pracovisku tá skutočnosť, že je povinný byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom a byť mu k dispozícii, aby v prípade potreby mohol okamžite poskytnúť primerané služby (C-14/04 Dellas). Akákoľvek vnútroštátna právna úprava členského štátu, ktorá umožňuje, aby bol týždenný pracovný čas dlhší ako 48 hodín, vrátane pracovnej pohotovosti na pracovisku, je v rozpore s požiadavkami článku 6 písm. b) cit. smernice.
Napriek tomu, že príloha č. 4 k zákonu o hasičskom a záchrannom zbore uvádza, že do jeho znenia bola prebratá smernica EP a Rady č. 2003/88/ES zo 4.11.2002, znenie jeho ustanovení túto skutočnosť

nepotvrdzuje. Žiadne ustanovenie zákona o hasičskom zbore nepotvrdzuje, že služobná pohotovosť hasičov v mieste výkonu služby je považovaná za súčasť ich týždenného pracovného času v zmysle únioového práva. Zo smernice 2003/88/ES neprebral ustanovenia jej článku 6 písm. b) stanovujúce dĺžku týždenného pracovného času na 48 hodín. Služobnú pohotovosť hasičov zákon o hasičskom zbore nepovažuje za súčasť ich týždenného pracovného času, v dôsledku čoho dochádza k jeho pravidelnému prekračovaniu. Takáto právna úprava nie je v súlade s čl. 2 a s čl. 6 písm. b) cit. smernice a zakladá povinnosť Slovenskej republiky na náhradu škody postihnutým jednotlivcom.
Smernica 2003/88/ES neobsahuje ustanovenia týkajúce sa samotného procesu náhrady škody vzniknutej porušením jej ustanovení. V prípade neexistencie ustanovení práva EÚ v tejto oblasti je na vnútroštátnom práve každého členského štátu, aby pri rešpektovaní zásad rovnocennosti a efektivity určilo, či škoda vzniknutá pracovníkovi v dôsledku porušenia právnej normy EÚ má byť uhradená udelením dodatočného náhradného voľna alebo finančným odškodnením a tiež, aby definovalo pravidlá týkajúce sa spôsobu a výpočtu tejto náhrady. Rozsah náhrady škody musí byť primeraný, aby mohol zabezpečiť skutočnú ochranu únioových práv jednotlivca. Každý členský štát musí vo vzťahu k nárokom na náhradu škody, ktoré majú základ v práve EÚ napraviť následky spôsobenej škody podľa svojho vnútroštátneho práva upravujúceho zodpovednosť za spôsobenú škodu, pričom podmienky náhrady škody nesmú byť menej výhodné ako podmienky týkajúce sa obdobných vnútroštátnych prostriedkov nápravy (zásada rovnocennosti) a nemôžu byť upravené tak, aby viedli k praktickej nemožnosti alebo nadmernému sťaženiu získania náhrady pred vnútroštátnymi súdmi (zásada efektivity). Je tiež úlohou vnútroštátneho súdu posúdiť, či boli naplnené únioové podmienky vzniku zodpovednosti členského štátu.
Podľa žalobcu, v jeho prípade boli splnené únioové podmienky založenia zodpovednosti Slovenskej republiky za porušenie jeho práva garantovaného čl. 6 písm. b) smernice 2003/88/ES, z ktorých vyplýva jeho nárok na náhradu takto spôsobenej škody. ESD rozhodol, že poškodení jednotlivci majú právo na náhradu, keď sú splnené tri podmienky a to: 1. cieľom porušenej právnej normy EÚ bolo priznať jednotlivcom práva, 2. porušenie je dostatočne závažné, 3. medzi týmto porušením a škodou spôsobenou poškodeným jednotlivcom existuje priama príčinná súvislosť.
Súdny dvor potvrdil, že čl. 6 písm. b) cit. smernice predstavuje v rozsahu, v akom ukladá členským štátom maximálnu hranicu priemerného týždenného pracovného času, dôležité pravidlo sociálneho práva EÚ a ktoré jednotlivcom priznáva práva, ktorých sa môžu dovolávať priamo pred vnútroštátnymi súdmi, čím je prvá podmienka splnená.
Podľa judikatúry Súdneho dvora, je porušenie práva EÚ dostatočne závažné pokiaľ je v zjavnom rozpore s judikatúrou súdneho dvora v danej oblasti. ESD v prípade C-429/09 výslovne potvrdil, že nedodržanie požiadaviek upravených v čl. 6 písm. b) smernice bolo zjavným porušením judikatúry Súdneho dvora a musí sa považovať za dostatočne závažné porušenie práva EÚ, čím je splnená aj druhá podmienka.
Vnútroštátnemu súdu prislúcha, aby overil, či existuje priama príčinná súvislosť medzi porušením článku 6 písm. b) smernice a škodou, ktorá jednotlivcovi vznikla v dôsledku straty času odpočinku, na ktorý mal nárok, ak by bol dodržaný maximálny týždenný pracovný čas.
Podľa judikatúry ESD, pod škodou treba rozumieť škodu, ktorá vznikla žalobcovi v dôsledku straty času odpočinku, na ktorý mal nárok, ak by bol maximálny týždenný pracovný čas upravený čl. 6 písm. b) Smernice dodržaný (C-429/09).
V prípade žalobcu preto treba za primeraný odpočinok v zmysle smernice považovať taký, ktorý by mal nasledovať po 48 hod. týždennej pracovnej dobe zahrňujúcej jeho služobnú pohotovosť na pracovisku. Dlhodobé nerešpektovanie takto určeného týždenného pracovného času sa môže prejaviť aj v rámci osobnostnej sféry fyzických osôb, predovšetkým vo vzťahu k ochrane ich práva na zdravie a tiež na ich celkovú fyzickú a/alebo morálnu integritu.
Podľa žalobcu možno jeho nárok na náhradu škody, ktorá má nemajetkovú povahu (vznikla v dôsledku straty času odpočinku) podľa únioového práva posúdiť ako nemajetkovú ujmu v zmysle slovenského práva, k náhrade ktorej dochádza v peniazoch v súlade s ust. § 13 Občianskeho zákonníka.

2. Žalovaný vo vyjadrení k žalobe zo dňa 5.9.2023 (č.l. 47), vzhľadom na námietku pôsobnosti smernice 2003/88/ES, námietku nedostatku splnenia procesných podmienok konania a námietku nedôvodnosti žaloby navrhol, aby súd konanie zastavil, prípadne žalobu v celom rozsahu zamietol a žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania.
Žalovaný uviedol, že z čl. 1 ods. 2 smernice vyplýva jej vecná pôsobnosť a definuje okruh vzťahov, na ktoré sa má aplikovať. Rozsah pôsobnosti smernice je vymedzený pozitívne v čl. 2 ods. 1 a negatívne v čl. 2 ods. 2. Smernica sa neuplatňuje na odvetvia a činnosti, ktoré zahŕňajú určité osobitné činnosti služieb civilnej ochrany. Vzhľadom na charakter vykonávaných činností a s tým spojený rozvrh služobného času sa smernica 2003/88/ES na služobný pomer príslušníkov HaZZ nevzťahuje v

plnom rozsahu, preto jej ustanovenia nemohli byť porušené. Podľa názoru žalovaného, štátnu službu príslušníkov HaZZ vykonávajúcich zásahovú činnosť možno jednoznačne subsumovať pod negatívne vymedzenie pôsobnosti smernice. Rovnako úlohy, ktoré plnia príslušníci HaZZ možno podľa súvisiacich právnych predpisov týkajúcich sa civilnej ochrany integrovaného záchranného systému ako aj právnej úpravy samotného HaZZ bez akýchkoľvek pochybností subsumovať pod pojem „osobitné činnosti služieb civilnej ochrany“ v zmysle čl. 2 ods. 2 Smernice 89/391/EHS.
Z ust. § 12 zák. č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva, z ust. § 3 ods. 1 a 2 zák. č. 315/2001 o Hasičskom a záchrannom zbore a podľa ust. § 8 ods. 1 a § 12 ods. 1 zák. č. 129/2002 Z. z. o integrovanom záchrannom systéme vyplýva, že HaZZ resp. jeho príslušníci vykonávajúci zásahovú činnosť plnia, okrem úloh na úseku ochrany pred požiarmi, aj úlohy na úseku civilnej ochrany obyvateľstva, predovšetkým v oblasti priameho výkonu záchranárskych činností. Z tohto dôvodu sú činnosti vykonávané príslušníkmi HaZZ pri zásahovej činnosti tými osobitnými činnosťami služieb civilnej ochrany, na ktoré sa smernica 89/391/EHS nevzťahuje. Nakoľko sa smernica 2003/88/ES na príslušníkov HaZZ v prípade služobného času, ako aj ich odmeňovania nevzťahuje, je táto oblasť v plnej miere v pôsobnosti vnútroštátnej právnej úpravy. Preto žalobcovi nemohla vzniknúť žiadna škoda.
Žalovaný poukázal na to, že žalobu pre netransponovanie smernice môže podať Európska komisia priamo na ESD a fyzická alebo právnická osoba, ktorá bola týmto priamo dotknutá na vnútroštátny súd členského štátu EÚ. Žalobca však nežaloval svojho zamestnávateľa, ale štát, preto žalovaný namietal nedostatok svojej pasívnej vecnej legitimácie. Navyše ak žalobca mal za to, že mu zamestnávateľ určoval pohotovosť nad smernicou povolený limit, mal na túto skutočnosť upozorniť svojho nadriadeného podľa § 69 ods. 4 zák. č. 315/2001 Z. z. a žiadať, aby mu táto nebola určovaná z dôvodov, ktoré uvádza v žalobe. Žalobca tak nielenže neurobil, ale navyše za každú hodinu určenej služobnej pohotovosti, vrátane tých o ktorých tvrdí, že mali byť vykonané nad limit určený smernicou, mu boli riadne vyplatené príslušné zložky služobného príjmu, resp. poskytnuté náhradné voľno.
Žalovaný v súvislosti s tvrdením žalobcu o nesprávnej transpozícii smernice 2003/88/ES do zák. č. 315/2001 Z. z. poukázal na ust. čl. 2 ods. 1 smernice, ust. § 81 ods. 1, § 86 ods. 1, 2, 3 a ust. § 92 ods. 1 zák. č. 315/2001 Z. z. tvrdiac, že predmetné ustanovenia definujú služobný čas príslušníkov HaZZ ako časový úsek, v ktorom príslušník vykonáva štátnu službu a je k dispozícii služobnému úradu, pričom umožňuje rozvrhnúť služobný čas aj nerovnomerne a súčasne jasne definuje pojem služobný deň, za ktorý sa považuje vykonávanie štátnej služby podľa rozvrhu služobného času. Okrem štátnej služby vykonávanej v riadnom služobnom čase sa za výkon štátnej služby považuje aj služobná pohotovosť vykonávaná v mieste výkonu štátnej služby, ktorá bezprostredne nadväzuje na vykonávanie štátnej služby a štátna služba nadčas. Cit. ust. zák. č. 315/2001 Z. z. nepopierajú, že služobná pohotovosť v štátnej službe je výkonom štátnej služby, ale svojou formuláciou účelovo vystihujú rozdiel medzi určenou a nariadenou služobnou pohotovosťou v štátnej službe. Pri nariadenej služobnej pohotovosti ide o služobnú pohotovosť v mieste vykonávania štátnej služby, ale mimo rozvrhnutia služobného času, čo je vyjadrené napr. aj vo výške peňažnej náhrady za čas služobnej pohotovosti. Tvrdenie žalovaného o služobnom čase podporuje aj Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre príslušníkov HaZZ na roky 2019 – 2020, 2021 a 2022, ktoré vo väzbe na cit. ustanovenia zákona rozvrhujú služobný čas na vykonávanie štátnej služby a služobnú pohotovosť. Vzhľadom na uvedené žalovaný má za to, že ust. § 85, 91 a 92 zák. č. 315/2001 Z. z. ako aj ustanovenia kolektívnej zmluvy plne transponujú čl. 2 ods. 1 smernice 2003/88/ES.
V zmysle čl. 16 písm. b) a čl. 17 ods. 3 smernica pripúšťa výnimku zo stanoveného limitu za dodržania nasledujúcich kumulatívnych podmienok: 1. písomný súhlas zamestnanca s výkonom práce nad zákonom a smernicou povolený maximálny limit počtu hodín, 2. zamestnávateľ vedie aktuálne záznamy o všetkých zamestnancoch, ktorí vykonávajú takúto prácu a poskytne na požiadanie informáciu o prípadoch, kedy zamestnanci dali súhlas k práci presahujúcej 48 hodín v dobe 7 dní, čo sa vypočíta ako priemer za referenčné obdobie, 3. zamestnávateľ dodržiava všetky všeobecné zásady ochrany bezpečnosti a zdravia zamestnancov pri práci a 4. žiadnemu zamestnancovi nevznikne zo strany zamestnávateľa ujma za to, že nie je ochotný súhlasiť s vykonávaním takejto práce.
Podľa smernice 2003/88/ES priemerný pracovný čas pre každé obdobie 7 dní nesmie prekročiť 48 hodín vrátane nadčasov. Smernica tiež umožňuje ustanoviť odlišne referenčné obdobie iné ako 7 dní, čo prichádza do úvahy najmä pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase. Čl. 16 smernice stanovuje na účely uplatnenia maximálneho týždenného pracovného času referenčné obdobie na 4 mesiace. Čl. 17 ods. 3 smernice poskytuje protipožiarnym službám možnosť uplatnenia výnimky a určiť dlhšie referenčné obdobie prípadne na 6 mesiacov alebo ak je to uvedené v kolektívnej zmluve, tak na celých 12 mesiacov. Zmyslom zavedenia referenčných období a na ne nadväzujúcich výnimiek (t.j. najmä § 86 zákona, ktorým sa zavádza 6-mesačné referenčné obdobie u príslušníkov HaZZ, je zabezpečiť maximálny priemerný

týždenný pracovný čas v rámci referenčného obdobia, nepresahujúci 48 hodín týždenne. Preto je právne relevantný iba výpočet priemerného týždenného pracovného času za celé 6 mesačné referenčné obdobie a nie za konkrétny kalendárny týždeň/mesiac.
Žalovaný zdôraznil, že v zmysle smernice vôbec nie je podstatný počet hodín pracovného času v konkrétnom týždni. Prekročenie 48 hodín pracovného času je úplne bežnou praxou v súlade s právom aj v civilných povolaniach. Podstatný je priemer týždenného pracovného času v rámci konkrétneho referenčného obdobia. Z judikatúry súdneho dvora EÚ vyplýva, že priemerný týždenný pracovný čas možno vypočítať nie z období 7 dní, ale z období nazývaných referenčné, ktoré môžu dosahovať až 6 mesiacov v rámci režimu odchýlky (C 254/18 a C-306/16).
Zák. č. 315/2001 Z. z. upravuje limity dĺžky služobného času tak, že podľa ust. § 86 ods. 1 zák. č. 315/2001 Z. z. môže byť služobný čas hasičov rozvrhnutý aj nerovnomernena obdobie 6 mesiacov. Na základe uvedeného je zrejmé, že napriek tomu, že vnútroštátne právo neupravuje explicitne maximálny priemerný týždenný služobný čas uvedený konkrétnym počtom hodín, ako je to v smernici, zák. č. 315/2001 Z. z. a kolektívne zmluvy dostatočne ustanovujú počty hodín služobného času hasičov, podľa ktorého hasiči vykonávajú štátnu službu, ako aj rozsah hodín služby nadčas za príslušný rok. Z uvedeného vyplýva, že dotknuté právne predpisy transponovali čl. 6 smernice 2003/88/ES správne.
Žalobca neosvedčil, že by mu vznikol nárok na náhradu škody žiadnym spôsobom. Nejasným spôsobom stanovil škodu, ktorá mu mala vzniknúť tým, že vykonával nariadenú služobnú pohotovosť, za ktorú bol v zmysle platnej vnútroštátnej legislatívy odmeňovaný. Počas služobnej pohotovosti je pracovník povinný byť v zariadení zamestnávateľa alebo mimo neho, pričom má byť pripravený na výkon práce na požiadanie zamestnávateľa. Pokiaľ nie je zásah, žalobca môže odpočívať alebo sa venovať inej činnosti. V mieste vykonávania štátnej služby je vymedzený priestor na odpočinok, čo znamená, že zamestnávateľ vytvára podmienky na oddych (spánok) zamestnanca. V čase služobnej pohotovosti sa od žalobcu nevyžaduje aktívna činnosť. Nemusí uskutočňovať žiaden výkon práce z vlastnej iniciatívy, ale iba na základe pokynu zamestnávateľa. Napriek tomu zamestnávateľ žalobcovi vypláca dohodnutú odmenu za takto strávený čas, t.j. nielen za vykonanú prácu.
Ak aj súd dospeje k záveru že služobná pohotovosť je pracovným časom a má sa zarátavať do pracovného fondu, samo o sebe to ešte nie je dôvodom na priznanie nároku na náhradu škody. Žalobca nevyvinul žiadnu snahu na to, aby vzniku škody predišiel, neoznámil svojmu zamestnávateľovi, že odmieta vykonávať služobnú pohotovosť, resp. do dňa podania žaloby zamestnávateľ žalobcu nemal vedomosť o tom, že výkon služobnej pohotovosti pociťuje ako výraznú ujmu. Z uvedeného dôvodu nebolo možné, aby zamestnávateľ včas zamedzil prípadný vznik takejto ujmy alebo aspoň obmedzil jej rozsah. Podľa zásady, ktorá je spoločná právnym systémom členských štátov, musí totiž poškodená osoba, pod hrozbou toho, že sama bude musieť znášať škodu, vyvinúť primerané úsilie, aby obmedzila rozsah škody. Žalobca však žiadnym spôsobom neprejavil svoju nevôľu so súčasným stavom, čím by mohol obmedziť rozsah škody, ktorú mu mal žalovaný spôsobiť.
Žalovaný poukázal na to, že je potrebné zo strany žalobcu preukázať, či skutočne odpracoval nad takýto limit za rozhodné obdobie, pričom je potrebné zohľadniť nerovnomerné rozvrhnutie služobného času u hasičov v referenčnom období 6 mesiacov.
Nemajetkovú ujmu vo výške 15.000,- eur, žalovaný považuje za zjavne neprimeranú, a to aj porovnaním výšky náhrad, ktorá je priznávaná obetiam trestných činov, ktorých ujma je v porovnaní s údajnou ujmou žalobcu neporovnateľne vyššia. V zmysle judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva, náhrada nemajetkovej ujmy musí byť rozumne primeraná utrpenej ujme na povesti, pričom pri určovaní výšky náhrady ujmy treba vychádzať z dôkazov preukazujúcich výšku ujmy. Výška náhrady v konkrétnom prípade musí zohľadňovať výšku náhrady priznávanú vnútroštátnymi súdmi v iných prípadoch týkajúcich sa poškodenia dobrej povesti. Pri určovaní výšky náhrady za porušenie osobnostných práv, musí byť zohľadnená výšky náhrady, ktorá je priznávaná za telesné zranenia alebo, ktorá je priznávaná obetiam násilných činov, pričom náhrada za porušenie iných osobnostných práv by nemala bez existencie závažných a dostatočných dôvodov prevyšovať maximálnu výšku náhrady priznávanú za telesné zranenia alebo násilné činy.
Žalobca neodôvodnil výšku požadovanej peňažnej náhrady, pretože neuviedol v čom tento údajný neoprávnený zásah spočíval. Chýbajúce skutkové tvrdenia nie je možné nahradiť odvolaním sa na rozhodovaciu činnosť iných súdov v obdobných prípadoch. Vzhľadom na to, že ide o osobnostné práva, je potrebné nemajetkovú ujmu posudzovať v každom jednom prípade individuálne. Je úlohou žalobcu označiť skutkové tvrdenia dôležité pre rozhodnutie v súlade s princípom hospodárnosti hneď na začiatku konania. Nestačí, aby žalobca tvrdil, ale musí aj preukázať aká ujma mu vznikla, a to na konkrétnych skutkových okolnostiach musí preukázať, že zásah nielen mohol, ale aj skutočne vyvolal následnú reakciu v jeho súkromnom živote, rodinnom prostredí, v profesionálnej sfére, či v inom prostredí.

3. Žalobca vo vyjadrení zo dňa 9.10.2023 (č.l. 66) nesúhlasil s tvrdením žalovaného, že smernica 2003/88/ES sa nevzťahuje na protipožiarne služby a služby civilnej ochrany vykonávané HaZZ SR. Poukázal na judikatúru ESD vo veciach C-397/01, C-52/04, C-518/15, v zmysle ktorých výnimky uvedené v článku 2 ods. 2 smernice platia len za účelom zabezpečenia riadneho fungovania služieb nevyhnutných na ochranu verejnej bezpečnosti, zdravia a poriadku, ak nastane osobitne vážna situácia alebo situácia osobitného rozsahu, napr. katastrofa, pre ktoré je typické, že nie je možné rozvrhnúť pracovný čas pre zásahové, záchranné tímy. Naopak, činnosti zásahových síl verejnej hasičskej služby patria do pôsobnosti smernice, pokiaľ sú vykonávané za obvyklých podmienok.
K námietke žalovaného o nedostatku jeho pasívnej vecnej legitimácie uviedol, že za Slovenskú republiku je vecne pasívne legitimovaným subjektom v konaní o náhradu škody pre nesprávnu transpozíciu smernice EÚ, Ministerstvo vnútra SR ako ústredný orgán štátnej správy pre HaZZ v zmysle ust. § 11 písm. c) zák. č. 575/2001 Z. z. a zák. č. 315/2001 Z. z.. Všeobecné súdy už túto námietku žalovaného vyriešili v rámci svojej rozhodovacej praxe, v zmysle ktorej sa štát zodpovednosti za porušenie únijného práva nemôže zbaviť a ESD vo svojej rozhodovacej praxi pripúšťa zodpovednosť štátu aj v prípadoch porušenia únijného práva zamestnávateľom majúcim verejnoprávnu povahu (rozhodnutie ESD vo veci C-429/09).
Slovenský zákonodarca rozhodol, že smernica 2003/88/ES bude transponovaná do zák. č. 315/2001 Z. z., čo výslovne potvrdzuje jeho Príloha č. 4 v bode 6. Týždenný súčet služobného času hasičov a nariadenej služobnej pohotovosti prekračuje 48 hodín týždenne, čím dochádza k porušeniu čl. 6 písm. b) smernice na ujmu žalobcu. Každý hasič pracujúci na zmeny bežne strávi na pracovisku týždenne 57,95 hodín, skutočný priemerný týždenný pracovný čas hasičov predstavuje približne 56 hodín.
Žiadne ustanovenie zákona o Hasičskom zbore nestanovuje, že služobná pohotovosť hasičov v mieste výkonu služby je považovaná za súčasť ich týždenného služobného času (ust. § 85, 86, 92 zák. o Hasičskom a záchrannom zbore). Preto žalobca tvrdí, že nakoľko služobná pohotovosť hasiča nie je považovaná za súčasť jeho služobného času, spolu s rozvrhnutým týždenným služobným časom pravidelne prekračuje dovolený limit 48 hodín požadovaný čl. 6 písm. b) smernice. Slovenská republika pracovnú pohotovosť príslušníkov HaZZ nepovažuje za súčasť ich týždennej služobnej doby a ani ich neodmeňuje spôsobom určeným pre výkon služobnej činnosti v služobnej dobe (služobný plat). Záväzok vyplývajúci zo smernice platí v plnom rozsahu aj vo vzťahu k referenčnému obdobiu, nakoľko žiadne ustanovenie smernice nespája so zavedením referenčných období pre štáty možnosť nerešpektovať ich záväzok podľa čl. 6 písm. b) smernice.
Podľa judikatúry ESD týkajúcej sa priamo škôd vznikajúcich hasičom pre nerešpektovanie 48 hod. pracovnej doby podľa smernice, treba pod škodou rozumieť škodu, ktorá vznikla žalobcovi v dôsledku straty času odpočinku, na ktorý by mal nárok, ak by bol max. týždenný pracovný čas upravený smernicou rešpektovaný. V prípade žalobcu preto treba za primeraný odpočinok v zmysle smernice považovať taký, ktorý by mal nasledovať po 48 hod. týždennej pracovnej dobe zahŕňajúcej jeho služobnú pohotovosť na pracovisku.
Podľa právoplatných súdnych rozhodnutí okresných a krajských súdov (konkrétne Mestského súdu Košice, Krajského súdu Košice, okresných súdov v Spišskej Novej Vsi, Rožňave, Brezne a Zvolene) súdy žalobcom – príslušníkom HaZZ priznali náhradu nemajetkovej ujmy proti žalovanému za porušenie práva EÚ vo výške od 2.000 do 6.167,21 eur v období od septembra 2018 do novembra 2022.

4. Žalovaný vo vyjadreniach zo dňa 31.10.2023 (č.l. 86) a 12.8.2024 (č.l. 101) uviedol, že priemerná výška doposiaľ priznanej škody v podobných rozhodnutiach predstavuje 1.000,- eur až 2.500,- eur.
Žalovaný vo vzťahu k výpočtom priemerného týždenného pracovného času žalobcu v sledovaných referenčných obdobiach počas žalovaného obdobia predložil tabuľku, ktorou špecifikoval a odôvodnil s presnými údajmi, v ktorom referenčnom období žalobca koľko odpracoval, do výpočtu pracovného času žalobcu zahrnul služobnú pohotovosť.
Podľa žalovaného, žalobca nepreukázal tretiu podmienku založenia zodpovednosti Slovenskej republiky za porušenie jeho práva garantovaného čl. 6 písm. b) smernice 2003/88/ES, teda existenciu porušenia povinnosti štátu, škodu a príčinnú súvislosť medzi nimi (rozsudok ESD v spojených veciach C-6/90 a C-9/90). Článok 6 smernice 2003/88/ES priznáva sociálne právo pracovníkom, avšak prípadné konštatovanie súdu, že došlo k jeho nesprávnej transpozícií neznamená, že je predmetný článok porušený vo vzťahu ku každému príslušníkovi HaZZ v Slovenskej republike (uznesenie NS SR sp. zn. 7Cdo/29/2021 zo dňa 31.01.2023, z ktorého vyplýva, že na účely stanovenia výšky sumy nemajetkovej ujmy je zásada individuálneho prístupu ku každej žalobe o náhradu nemajetkovej ujmy nevyhnutná. Najvyšší súd Slovenskej republiky vyjadril názor, že pri určení výšky nemajetkovej ujmy sa nemôže

vytvoriť ani ustálená rozhodovacia prax dovolacieho súdu a teda argumentum a fortiori sa nemôže vytvoriť ani ustálená rozhodovacia prax súdov nižšieho stupňa. Zároveň nemožno výšku náhrady nemajetkovej ujmy zovšeobecniť a odvolávať sa iné rozhodnutia súdov Slovenskej republiky, nakoľko každý spor je má svoje špecifické osobitosti, čo platí aj v prípade obdobných sporov).
Podľa čl. 6 písm. b) smernice 2003/88/ES nazvaného Maximálny týždenný pracovný čas, členské štáty prijmú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov: priemerný pracovný čas pre každé obdobie siedmich dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín. Pojem „maximálny týždenný priemerný pracovný čas“ je treba ďalej rozdeliť a definovať. „Maximálny“ definuje určitú hornú hranicu počtu hodín, ktorú nemožno prekročiť. V tomto prípade ide o hranicu 48 hodín „týždenne“, čo predstavuje 7 dní, nejde o striktne 7 dní kalendárneho týždňa. Článok 6 smernice 2003/88/ES zároveň pojednáva o „priemernom“ čase, teda nemožno hovoriť o doslovnom výklade, že každých 7 po sebe nasledujúcich dní musí byť striktne dodržaná horná hranica 48 hodín. Smernica pojednáva o priemere za určité obdobie a v čl. 16 písm. b) pojednáva o referenčnom období nepresahujúcom štyri mesiace. Smernica v ods. 15 preambuly prezumuje potrebu zabezpečiť pružnosť pri uplatňovaní určitých ustanovení tejto smernice a súčasne zabezpečiť dodržiavanie zásad ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov a podľa ods. 16 preambuly je treba ustanoviť, že členské štáty alebo sociálni partneri môžu uplatniť odchýlky z určitých ustanovení. Ako všeobecné pravidlo v prípade odchýlky, musia príslušní pracovníci dostať rovnocennú náhradnú dobu odpočinku.
Požiarna ochrana musí byť v pohotovosti 24/7. Príslušníci HaZZ vykonávajú dôležitú úlohu pri ochrane života a zdravia osôb a ochrane majetku. Je preto nevyhnutné, aby boli prijaté určité odchýlky od ustanovení smernice 2003/88/ES. Jednu z nich ustanovuje smernica v čl. 17 ods. 3 písm. b) bodu iii), cit: „V súlade s odsekom 2 tohto článku sa môžu vykonať odchýlky článkov 3, 4, 5, 8 a 16 v prípade činností spojených s potrebou nepretržitej služby alebo výroby, najmä služby tlače, rádia, televízie, filmovej tvorby, pôšt a telekomunikácií, sanitky, protipožiarne služby a služby civilnej ochrany.“ Uvedené ustanovenie povoľuje, aby sa členské štáty odchýlili od ustanovenia čl. 16 smernice a upravili si referenčné obdobie v zmysle čl. 19, cit.: „Možnosť odchýlky od článku 16 písm. b) uvedenej v článku 18 ods. 3 nemôže viesť k ustanoveniu referenčného obdobia dlhšieho ako šesť mesiacov.“ Podľa ust. § 86 ods. 1 zák. č. 315/2001 Z. z., služobný čas príslušníkov môže byť rozvrhnutý nerovnomerne na obdobie šiestich mesiacov. Nakoľko smernice nepredpokladajú svoju doslovnú transpozíciu do právnych poriadkov členských štátov, tak má žalovaný za to, že predmetná časť smernice bola do právneho poriadku Slovenskej republiky transponovaná správne, zároveň neodporuje žiadnej časti smernice 2003/88/ES. V neposlednom rade, článok 6 smernice pojednáva o „pracovnom“ čase. S poukazom na čl. 2 ods. 1 a 2 smernice má žalovaný za to, že do výpočtu je nutné započítavať len odpracované hodiny, počas ktorých žalobca buď pracoval na mieste výkonu práce alebo pracoval podľa pokynov zamestnávateľa. Z uvedených ustanovení smernice 2003/88/ES, ako aj z bodu 16 jej preambuly, jasne vyplýva, že smernica prezumuje potrebu členských štátov upraviť referenčné obdobia a povoľuje ju. V zmysle právneho poriadku Slovenskej republiky referenčné obdobia nie sú viazané na kalendárne mesiace.
Žalobca predložil výpočet priemerného pracovného času za jednotlivé mesiace. Ide o mylnú interpretáciu žalobcu, ktorý ignoruje ustanovenia smernice mimo čl. 6 a vytvoril vlastné referenčné obdobia.
Smernica v článku 16 písm. b) upravuje aj tzv. „neutralizáciu“, ktorá hovorí o „preskočení“ určitých dní v referenčnom období, ako keby neexistovali. Predmetným spôsobom sa poskytuje pracovníkom zvýšená ochrana, pretože sa z referenčných období „vymazávajú“ dni času odpočinku, čím sa počet odpracovaných hodín nezmení, ale zníži sa počet dní v referenčnom období a teda sa zvyšuje priemerný týždenný pracovný čas žalobcu. Smernica neutralizuje štyri týždne riadnej platenej dovolenky spolu so všetkou práceneschopnosťou. Zákonodarca pri tvorbe smernice prezumoval predmetnú situáciu a neutralizoval iba dni riadnej dovolenky (označené „DOV“) a dni práceneschopnosti (označené „PN“, „PNK“ a „OČR“).
Žalovaný na účely výpočtu priemerného týždňového pracovného času žalobcu neutralizuje všetky dni riadnej platenej dovolenky „DOV“, práceneschopnosť „PN“, „PNK“, „OČR“ a dni voľna z dôvodu všeobecného občianskeho záujmu „VSZ“. Žalobcom predložené tabuľky nezapočítavajú v časti „počet dní“ ani dni označené ako VS (voľno za štátnu službu vo sviatok), SVP (voľno vyplývajúce z kolektívnej zmluvy), DOD (dodatková dovolenka), LEK (návštevy lekárskeho zariadenia), SVK (voľno z dôvodu mimoriadnej situácie COVID-19) či DOS (dovolenky za sviatok bez odpočtu) a pod., čím žalobca účelne neutralizuje všetky druhy voľna, teda dni, počas ktorých má čas na oddych, regeneráciu a rodinu, aby účelne navýšil priemerný týždenný pracovný čas. Takýto postup vedie k absurdným záverom spočívajúcim v tom, že čím viac voľna žalobca má a čerpá, tým viac dní sa nezapočítava do referenčného obdobia, čoho dôsledkom pri výpočte priemerného týždenného pracovného času je

zvyšovanie priemerného týždenného pracovného času pri súčasnom znižovaní skutočného pracovného času.
Na účely predmetného súdneho konania žalovaný predložil prepočet referenčných období v súlade so smernicou 2003/88/ES a § 86 zákona o hasičskom a záchrannom zbore na 6-mesačné referenčné obdobia v zmysle žalobcom predložených plachiet. V prvom referenčnom období od mája 2020 do októbra 2020, žalobca skutočne odpracoval spolu 1.198,500 hodín v 24,786 týždňoch, čo predstavuje v priemere 48,353 odpracovaných hodín týždenne. V tomto referenčnom období služobný čas žalobcu prekročil maximálny 48 hodinový služobný čas v priemere o 21,18 minúty za týždeň. V druhom referenčnom období od novembra 2020 do apríla 2021, žalobca skutočne odpracoval spolu 1.094,750 hodín v 25,429 týždňoch, čo predstavuje v priemere 43,051 odpracovaných hodín týždenne a teda v tomto referenčnom období smernica nebola porušená. V treťom referenčnom období od mája 2021 do októbra 2021, žalobca skutočne odpracoval 1.032,600 hodín v 23,858 týždňoch, čo predstavuje v priemere 43,281 odpracovaných hodín týždenne a teda v tomto referenčnom období smernica nebola porušená. V štvrtom referenčnom období od novembra 2021 do apríla 2022, žalobca skutočne odpracoval 930,250 hodín v 22,429 týždňoch, čo predstavuje v priemere 41,475 odpracovaných hodín týždenne a teda v tomto referenčnom období smernica nebola porušená. V piatom referenčnom období od mája 2022 do októbra 2022, žalobca skutočne odpracoval 919,500 hodín v 24,572 týždňoch, čo predstavuje v priemere presne 37,400 odpracovaných hodín týždenne a teda ani v tomto referenčnom období smernica nebola porušená. V šiestom referenčnom období od novembra 2022 do apríla 2023, žalobca skutočne odpracoval 569,500 hodín v 21,000 týždňoch, čo predstavuje v priemere presne 27,119 odpracovaných hodín týždenne a teda ani v tomto referenčnom období smernica porušená nebola.
Do práva žalobcu bolo zasiahnuté len v prvom referenčnom období zo šiestich a následne došlo k náprave tohto nežiadúceho stavu. V zmysle uvedeného žalovaný poukázal na dĺžku trvania protiprávneho stavu, ktorý bol okamžite po zistení napravený a následne už k nemu nedošlo. Pochybenie žalovaného bolo samotným žalovaným napravené okamžite po ukončení referenčného obdobia a zistení tohto nedostatku a preto podľa názoru žalovaného nie je dôvod priznávať akúkoľvek výšku náhrady nemajetkovej ujmy žalobcovi.
V zmysle vyššie uvedeného má žalovaný za to, že je nutné požadovanú výšku náhrady nemajetkovej ujmy podstatne znížiť o sumy, ktoré žalobca žiada za referenčné obdobia, v ktorých nedošlo k porušeniu čl. 6 písm. b) smernice 2003/88/ES a zároveň v prvom referenčnom období treba vziať do úvahy skutočnosť, že žalobca žiadnym spôsobom nepreukázal, aká škoda mu v príčinnej súvislosti s týmto prekročením priemerného týždenného služobného času vznikla a v akom rozsahu, a teda doposiaľ v tomto smere neuniesol dôkazné bremeno.

5. Žalobca v podaní zo dňa 18.8.2024 (č.l. 144) uviedol, že ust. § 86 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z.z. upravuje tzv. nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas. Z tohto ustanovenia (ako ani z dostupnej dôvodovej správy) nevyplýva, že by úmyslom zákonodarcu bolo, aby sa toto ustanovenie považovalo za tzv. referenčné obdobie tak, ako to má na mysli smernica. Zákon č. 315/2001 Z.z. tzv. referenčné obdobia vôbec nespomína, a teda ich ani neupravuje. Pojem tzv. referenčné obdobie (potrebné na výpočet týždenného priemerného pracovného času) a pojem obdobie, v ktorom je služobný čas nerovnomerne rozvrhnutý, sú dva samostatné pojmy s rozdielnou úpravou aj s dôsledkom z nich vyplývajúcim. Žalovaný sa snaží „zhodou 6 mesačných období“ presvedčiť súd o tom, že doba nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času je zhodná s referenčným obdobím, resp. je zároveň referenčným obdobím. Uvedené však vyvracia samotná úprava ust. § 86 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z.z.. Vzhľadom na netransponovanie ustanovení smernice upravujúcich tzv. referenčné obdobie do právneho poriadku Slovenskej republiky, najmä do zákona č. 315/2001. Z.z., bude pre tzv. referenčné obdobie platiť úniová úprava, ktorá má prednosť pred vnútroštátnou právnou úpravou. Referenčným obdobím teda bude obdobie nepresahujúce 4 mesiace (čl. 16 písm.b/ Smernice), môže to byť teda aj obdobie kratšie ako 4 mesiace a vzhľadom na skutočnosť, že plán služieb sa vypracúva na mesiac vopred, môže to byť aj 1 mesiac. Prepočty žalovaného, s poukazom na vyššie uvedené (referenčné obdobie), sú nesprávne a boli vykonané len pre účely súdneho konania nakoľko neexistuje žiadna vnútorná úprava na stanovenie plánu služieb, na stanovenie referenčných období tak, aby aj pri zohľadnení služobnej pohotovosti nedochádzalo k prekračovaniu maximálneho týždenného pracovného času. Žalovaným predložený výpočet sa líši od reálneho zaznamenávania pracovného času žalobcu v tom, že v reálnom zaznamenávaní sa pracovná pohotovosť nezapočítava do fondu pracovného času, ale pri prepočte žalovaného je započítaná do fondu pracovného času. Sám žalovaný dospel k záveru (hoci sa nesprávne jedná o 6 mesačné referenčné obdobie), že v jednom takomto období došlo u žalobcu k prekročeniu

priemerného týždenného pracovného času, konkrétne v období od mája 2020 do októbra 2020 (48,353 hod.) a teda aj k porušeniu smernice 2003/88/ES.

6. Žalobca vo svojej výpovedi na pojednávaní uviedol, že u bývalého zamestnávateľa vykonával prácu hasiča 33 rokov. Rozviazal služobný pomer z dôvodu, že stav týkajúci sa dĺžky pracovného času pretrvával dlhodobo. Od r. 2010 aj písomne upozorňovali zamestnávateľa na porušovanie spornej smernice, avšak k náprave nedošlo. Tento stav sa prejavil v jeho rodinnom živote, konkrétne v manželstve, kde bol často problém vysvetliť manželke kde trávi čas, keď v práci reálne strávil aj 240 hodín za mesiac, pričom zamestnávateľ mu vykazoval 170 hodín za mesiac, pretože do fondu pracovného času zarátaval len výkon služby a nie čas pohotovosti. Podobne to bolo napr. aj pri školeniach, ktorých sa povinne museli zúčastniť. Keď na školenie cestovali do Bratislavy, tak do fondu pracovného času zamestnávateľ zarátal len čas trvania školenia a čas, ktorý strávili na ceste z Košíc do Bratislavy a späť, do fondu pracovného času nezarátal. Žalobca má 32-ročného dospelého syna a 14-ročnú dcéru, ktorá intenzívne športuje, dvojfázovo trénuje a v podstate všetku starostlivosť o dcéru, aj v súvislosti so športom zabezpečovala v najväčšej miere manželka, ktorá je tiež riadne zamestnaná a napriek tomu má podstatne viac voľného času. V roku 2023 mu zomrel otec a jeho mama potrebovala väčšiu starostlivosť, preto musel získať viacej času na to, aby som si mohol plniť tieto povinnosti. Pokiaľ vykonával službu u hasičov, mal zvýšený krvný tlak asi v priebehu 4 rokov počas výkonu služby, bol aj liečený na zvýšený krvný tlak. Odkedy ukončil služobný pomer, od r. 2023 sa mu krvný tlak upravil a v súčasnosti už liečený nie je.
Na hasičov, nielen na žalobcu, ale aj na kolegov, bol vyvíjaný nátlak zo strany zamestnávateľa, keď nadriadení obchádzali jednotlivé hasičské stanice a vyhrážali sa hasičom, ktorí sa odvážili podať takéto žaloby, že ich stanica bude zrušená a budú prevelení na inú stanicu a pod.. Tí hasiči, ktorí podali takéto žaloby boli vyškrtnutí zo zoznamu tých, ktorým sa udeľovali akékoľvek ocenenia v súvislosti s výkonom ich práce. Tento nátlak u žalobcu vyvolával pocit stresu a pocit nechuti chodiť do práce.
Žalobca sa vo voľnom čase venoval športu, hlavne plávaniu, ktoré musel obmedziť až vylúčiť. U hasičov to funguje tak, že ak sa vzdiali z miesta svojho bydliska na viac ako dve hodiny, treba oznámiť operačnému stredisku, že sa vzdialil, kde sa zdržiava a kedy sa vráti, musel byť celý čas na telefóne, čiže aj vo voľnom čase vždy musel rátať s tým, že môže byť povolaný na službu v prípade potreby.
Počas dvoch dní voľna, ktoré nasledovalo po 24-hodinovej službe sa museli povinne zúčastňovať výcviku a školení, keďže týchto aktivít sa samozrejme nemohli zúčastňovať počas výkonu služby, ani počas hotovosti a preto boli nariaďované v čase mimo výkonu služby. Zamestnávateľ sa snažil neukladať takéto aktivity 8 hodín po skončení služby, ale v ďalšom čase až do začiatku ďalšej služby ich nariaďoval. V zásade to pociťoval tak, že väčšinu svojho času strávil v zamestnaní.
Počas služobnej pohotovosti sú hasiči povinní ísť v prípade potreby na výjazd do jednej minúty. To znamená, že počas služobnej pohotovosti sa nesmú vyzliecť zo služobnej uniformy, aby vedeli dodržať 1-minútový čas na výjazd. Okrem toho počas služobnej pohotovosti vykonáva zamestnávateľ aj kontroly, či sú schopní dodržať 1 min. čas na výjazd a musia sa zdržiavať v takom priestore, z ktorého sú schopní uskutočniť v prípade potreby výjazd do 1 minúty. Majú k dispozícii odpočinkové miestnosti s 8 posteľami, na ktorých sa strieda 30 príslušníkov v služobnej rovnošate, ktorí sú v službe, čiže nie sú dodržané ani základné hygienické štandardy.
Žalobca sa nikdy nesnažil o preradenie na pracovné miesto s rovnomerným pracovným časom, lebo nechcel sedieť v kancelárii, stále chcel vykonávať prácu hasiča v zásahovom tíme. Jemu, aj jeho kolegom, ktorí podávali takéto žaloby išlo len o to, aby na rovnakom pracovisku mali rovnaké pracovné podmienky, či sú zaradení na pracovnom mieste s rovnomerným alebo s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom.
Žalobca jednu takúto žalobu už podal, bol úspešný a súd konštatoval, že došlo k porušeniu jeho práv za predchádzajúce obdobie. Vzhľadom na to, že napriek tomuto rozsudku zamestnávateľ nechcel urobiť nápravu, podal túto žalobu. Podľa jeho názoru sa čas, ktorý strávil na pracovisku nad rámec riadneho pracovného času, finančne vyčísliť nedá. Vychádzal z toho, že zhruba za rok strávil v pohotovosti asi 800 hodín, vynásobil to 3 rokmi a 10,- eurami za hodinu, čo je priemerná mzda a tak to vyšlo na 24.000,- eur za žalované obdobie. Žalobou žiada nižšiu sumu.

7. V konaní nebolo sporné, že žalobca bol príslušníkom Hasičského a záchranného zboru SR a vykonával stálu štátnu službu v Košiciach v spornom období od 29.5.2020 do 30.4.2023. Žalobcov týždenný pracovný čas sa skladal zo 17 resp. 16 hodinových pracovných zmien, po ktorých nasledovala 7 resp. 8 hodinová pohotovosť na pracovisku, t.j. 24 hodinové zmeny. Služobná pohotovosť sa určuje na čas nočných hodín. V prípade ak sú počas služobnej pohotovosti hasiči vyslaní na zásah, služobná

pohotovosť sa mení na prácu nadčas. Keďže sa striedajú tri zmeny, každý tretí deň odslúžia hasiči 24 hodinovú zmenu, po ktorej nasledujú dva dni voľna. Mesačne odslúži každá hasičská zmena 10 pracovných zmien, pričom každý tretí mesiac je to až 11 zmien. V službe teda strávia hasiči bežne 240 až 264 hodín mesačne. Do uvedenej kalkulácie nie sú zahrnuté hodiny nadčasov.
Podľa výpisu z dochádzkového systému SAP bývalého zamestnávateľa žalobcu (č.l. 14), žalobca v období od 5/2020 do 2/2023 priemerne týždenne odpracoval za 5/2020 - 50,45 hodín, za 6/2020 – 49,81 hodín, za 7/202 48,77 hodín, za 10/2020 – 63,36 hodín, za 1/2021 – 49,30 hodín, za 2/2021 – 58,72 hodín, za 7/2021 – 58,67 hodín, za 3/2022 – 57,26 hodín. V ostatným mesiacoch žalovaného obdobia pracovný čas neprevyšoval 48 hodín resp. bol menej ako 48 hodín týždenne.
Žalovaný nespochybnil údaje uvedené vo výpise z dochádzkového systému SAP bývalého zamestnávateľa žalobcu. Súdu predložil rozpis pracovného času žalobcu za sporné obdobie, premietnuté na 6-mesačné referenčné obdobia (č.l. 53). Netvrdil, ani nepreukázal, že samotný zamestnávateľ sledoval pracovný čas hasičov (aj žalobcu) prepočítavaním na 6-mesačné referenčné obdobia, z čoho pre súd vyplýva záver, že tento rozpis bol vyhotovený len pre účely tohto konania. Naopak bolo nesporné, že zamestnávateľ vyhotovuje mesačný rozpis pracovných zmien a celkovej dochádzky hasičov (SAP).
Z uvedeného dôvodu, súd pri posudzovaní, či došlo alebo nedošlo k prekročeniu maximálneho týždenného pracovného času v prípade žalobcu v zmysle smernice, vychádzal z údajov uvedených v dochádzkovom systéme SAP bývalého zamestnávateľa žalobcu. Z tohto vyplýva, že maximálny pracovný čas žalobcu v spornom období bol prekročený v mesiacoch 5/2020 o 2,45 hodín týždenne (50,45 hodín), 6/2020 o 1,81 hodín týždenne (49,81 hodín), 7/2020 o 0,77 hodín týždenne (48,77 hodín), 10/2020 o 15,35 hodín týždenne (63,36 hodín), 1/2021 o 1,30 hodín týždenne (49,30 hodín), 2/2021 o 10,72 hodín týždenne (58,72 hodín), 7/2021 o 10,67 hodín týždenne (58,67 hodín), 3/2022 o 9,26 hodín týždenne (57,26 hodín), spolu o 52,33 hodín týždenne.
Pre úplnosť súd dodáva, že aj podľa rozpisu pracovného času žalobcu za sporné obdobie, premietnuté na 6-mesačné referenčné obdobia, predloženého žalovaným, došlo k prekročeniu maximálneho týždenného pracovného času žalobcu v prvom referenčnom období, teda k porušeniu smernice.

8. Predmetom konania je žaloba o zaplatenie 15.000,- eur titulom náhrady škody nemajetkovej povahy za porušenie práva EÚ Slovenskou republikou z dôvodu nesprávneho prebratia smernice EÚ 2003/88/ ES do slovenského právneho poriadku, keďže do zákona o Hasičskom a záchrannom zbore (zák. č. 315/2001 Z. z.) sa v dôsledku nesprávneho prebratia smernice nepremietlo ustanovenie jej čl. 6 písm. b) o 48 hodinovej týždennej pracovnej dobe, čím došlo k porušeniu únioového práva žalobcu. Žalobca si uplatňuje náhradu nemajetkovej ujmy (strata času odpočinku), ktorú v dôsledku toho utrpel.

9. Zodpovednosť členských štátov a ich orgánov pri aplikácii komunitárneho práva vychádza z prednosti komunitárneho práva, bez ktorej by táto zodpovednosť nebola vynutiteľná. Na základe prednosti komunitárneho práva sa v prípade jeho chybnej aplikácie alebo opomenutia aplikácie zo strany orgánu členského štátu, môžu poškodené fyzické alebo právnické osoby domáhať náhrady spôsobenej škody. Prednosť komunitárneho práva, jeho priamy účinok, ako aj celý inštitút zodpovednosti členského štátu a uplatňovania si náhrady škody poškodenými subjektami nie sú upravené v zakladajúcich zmluvách, ani v aktoch inštitúcií Európskej únie a vyplývajú výlučne z judikatúry Súdneho dvora Európskych spoločenstiev. Táto judikatúra vychádza predovšetkým zo zásady pacta sunt servanda a zo zásady komunitárnej lojality, ktoré sú zakotvené v článku 10 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva (ďalej len Zmluva o založení ES) a na základe ktorých sú členské štáty povinné prijať všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie plnenia záväzkov vyplývajúcich zo zmluvy alebo z činnosti inštitúcií spoločenstva a zdržať sa „akýchkoľvek opatrení, ktoré by mohli ohroziť dosiahnutie cieľov zmluvy“ alebo ktoré by mohli ohroziť reálny účinok komunitárneho práva.
Priama aplikovateľnosť komunitárneho práva podľa Súdneho dvora znamená, že „normy komunitárneho práva musia disponovať úplným účinkom, a to rovnakým spôsobom vo všetkých členských štátoch počnúc od ich vstupu do platnosti a počas celého obdobia ich platnosti akoby boli súčasťou právneho poriadku uplatniteľného na území jednotlivých členských štátov“ (bod 14 rozsudku ESD 106/77 Simmenthal), pričom majú vyššiu právnu silu ako normy vnútroštátne. To znamená, že vnútroštátna norma odporujúca komunitárnej norme nemôže byť právoplatne aplikovaná. Súdny dvor ďalej zdôraznil, že každý vnútroštátny súd je, ako orgán členského štátu „v medziach svojich právomocí povinný aplikovať komunitárne právo ako celok a chrániť práva, ktoré priznáva toto právo jednotlivcom tak, že nesmie aplikovať žiadne skoršie alebo neskoršie ustanovenia vnútroštátneho práva, ktoré sú v rozpore s komunitárnym právom“ (body 16 a 21 rozsudku Simmethal).

Zodpovednosť členských štátov v prípade porušenia komunitárneho práva je objektívna a absolútna. Členský štát sa jej teda nemôže za žiadnych okolností zbaviť, ani sa z nej nemôže exkulpovať, a to bez ohľadu na to, ktorý orgán konajúci v mene členského štátu škodu spôsobil.
10. V slovenskom právnom poriadku vyplýva slovenským súdom povinnosť dodržiavať komunitárne právo z článku 144 ods. l Ústavy Slovenskej republiky, na základe ktorého sú sudcovia pri rozhodovaní viazaní aj medzinárodnou zmluvou podľa čl. 7 ods. 2, t.j. Zmluvou o Európskej únii, Zmluvou o založení Európskeho spoločenstva aj ostatnými prameňmi primárneho práva Európskej únie. Okrem toho § 2 ods. l zákona č. 416/2004 Z.z. o Úradnom vestníku Európskej únie ustanovuje nevyvrátiteľnú právnu domnienku znalosti právne záväzných aktov, ktoré boli v tomto úradnom vestníku uverejnené. Na predchádzajúce ustanovenia nadväzuje aj ust. § 186 ods. 1 C.s.p., ktorý zbavuje povinnosti dokazovať právne záväzné akty, ktoré boli zverejnené v Úradnom vestníku Európskych spoločenstiev a v Úradnom vestníku Európskej únie.
11. Podľa čl. 7 ods. 2 druhá a tretia veta Ústavy Slovenskej republiky, právne záväzné akty Európskych spoločenstiev a Európskej únie majú prednosť pred zákonmi Slovenskej republiky. Prevzatie právne záväzných aktov, ktoré vyžadujú implementáciu, sa vykoná zákonom alebo nariadením vlády podľa čl. 120 ods. 2.
12. Podľa čl. 144 ods. l Ústavy Slovenskej republiky, sudcovia sú pri výkone svojej funkcie nezávislí a pri rozhodovaní sú viazaní ústavou, ústavným zákonom, medzinárodnou zmluvou podľa čl. 7 ods. 2 a 5 a zákonom.
13. Minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času ustanovuje smernica Európskeho parlamentu a rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času.
14. Podľa čl. 1 bod 2 smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2003/88/ES 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.

15. Podľa čl. 1 bod 3 smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2003/88/EHS, táto smernica sa vzťahuje na všetky odvetvia činností, verejné a súkromné, v zmysle článku 2 smernice 89/391/EHS bez toho, aby boli dotknuté články 14, 17, 18 a 19 tejto smernice.
16. Podľa čl. 2 bod 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2003/88/EHS, na účely tejto smernice platia tieto definície: 1. "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.
17. Podľa čl. 6 písm. b) smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2003/88/EHS, členské štáty prijmú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov priemerný pracovný čas pre každé obdobie siedmich dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín.
18. Podľa čl. 16 písm. b) smernice Európskeho parlamenty a Rady č. 2003/88/EHS, členské štáty môžu ustanoviť pre uplatňovanie článku 6 (maximálny týždenný pracovný čas) referenčné obdobie nepresahujúce štyri mesiace.
19. Štátnu službu a právne vzťahy, ktoré súvisia so vznikom, zmenami a so skončením štátnej služby príslušníkov Hasičského a záchranného zboru a príslušníkov Horskej záchrannej služby, upravuje zákon č. 315/2001 Z.z. o Hasičskom a záchrannom zbore v platnom znení (ďalej len zákon č. 315/2001 Z.z.).
20. Podľa ust. § 85 ods. l a 2 zákona č. 315/2001 Z.z., 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.

21. Podľa ust. § 86 ods. 1 a 2 zákona č. 315/2001 Z.z., 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.

22. Podľa ust. § 91 ods. 1 a 3 zákona č. 315/2001 Z.z., štátnou službou nadčas je štátna služba vykonávaná nad rámec určeného služobného času. V kalendárnom roku možno príslušníkovi prikázať štátnu službu nadčas v rozsahu najviac 300 hodín.
23. Podľa ust. § 92 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z.z., 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.
24. Podľa ust. § 103 ods. 5 zákona č. 315/2001 Z.z., 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.
25. Podľa ust. § 122 ods. l zákona č. 315/2001 Z.z., ak je príslušníkovi podľa § 92 ods. l 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.

26. Otázku, či do rozsahu pracovného času možno zaradiť aj stav pracovnej pohotovosti pracovníkov, v prípade hasičov riešil Súdny dvor EU (ESD) vo svojom rozsudku C-429/09 z 25.11.2010 G. Fuß / Stadt Halle, v ktorom uviedol, že pracovný čas zodpovedajúci pracovnej pohotovosti a pohotovostnej službe, počas ktorých je dotknutý pracovník fyzicky prítomný na pracovisku, je súčasťou pojmu „pracovný čas“ v zmysle smernice 2003/88/ES. V dôsledku toho právo Únie bráni vnútroštátnej právnej úprave stanovujúcej priemerný týždenný pracovný čas, ktorý, vzhľadom na to, že zahŕňa obdobia pracovnej pohotovosti a pohotovostnej služby, prekračuje maximálnu týždennú hranicu upravenú v čl. 6 písm. b) uvedenej smernice (bod 55 Rozsudku ESD C-429/09 z 25.11.2010).
27. Vo veci C-437/05 J.Vorel týkajúcej sa pracovnej pohotovosti lekárov na pracovisku Súdny dvor rovnako uviedol, že pracovná pohotovosť, ktorú pracovník vykonáva v režime fyzickej prítomnosti v zariadení zamestnávateľa sa musí považovať ako celok za „pracovný čas“ v zmysle smernice 93/104/ES nezávisle od toho akú prácu dotknutá osoba skutočne vykonávala v priebehu pracovnej pohotovosti.
28. ESD vo veci týkajúcej sa právneho posúdenia režimu pohotovosti lekárskych záchranárov (C-397/01 , Pheiffer) uviedol, že časy pracovnej pohotovosti na pracovisku treba v celom rozsahu zahrnúť do výpočtu maximálneho denného alebo týždenného pracovného času. Podľa ESD je rozhodujúcim faktorom pre posúdenie či sú naplnené charakteristické znaky pojmu pracovný čas v pohotovostnej službe, ktorú pracovník vykonáva na svojom pracovisku skutočnosť, že je povinný byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom a byť mu k dispozícii, aby v prípade potreby mohol okamžite poskytnúť primerané služby. Preto je tieto povinnosti potrebné považovať za výkon pracovnej činnosti pracovníka (rozsudok ESD C-14/04, Dellas. bod 48, 58).
29. Podľa ust. § 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.
30. Podľa ust. § 13 ods.1 - 3 Občianskeho zákonníka, fyzická osoba má právo najmä sa domáhať, aby sa upustilo od neoprávnených zásahov do práva na ochranu jeho osobnosti, aby sa odstránili následky týchto zásahov a aby mu bolo dané primerané zadosťučinenie. Pokiaľ by sa nezdalo postačujúce zadosťučinenie podľa odseku 1 najmä preto, že bola v značnej miere znížená dôstojnosť fyzickej osoby alebo jeho vážnosť v spoločnosti, má fyzická osoba tiež právo na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch. Výšku náhrady podľa odseku 2 určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej ujmy a na okolnosti, za ktorých k porušeniu práva došlo. fyzická osoba má právo najmä sa domáhať, aby sa upustilo od neoprávnených zásahov do práva na ochranu osobnosti, aby sa odstránili následky týchto zásahov a aby jej bolo dané primerané zadosťučinenie.

31. ESD v rozsudku vo veci C-429/09 G. Fuß v bode 33 konštatuje, že čl. 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 článku 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 (rozsudky ESD C-397/01 až C-403/01) .
V bode 35 rozsudku C-429/09 ESD konštatuje, že Súdny dvor už rozhodol, že členské štáty nemôžu jednostranne určiť rozsah pôsobnosti článku 6 písm. b) smernice 2003/88 tak, že uplatnenie tohto nároku pracovníkov na to, aby priemerný týždenný pracovný čas nepresahoval túto maximálnu hranicu, budú

viazať na nejakú podmienku alebo ho určitým spôsobom obmedzia (rozsudky Pfeiffer, bod 99, Fuß, bod 52).
Súdny dvor tiež rozhodol, že článok 6 písm. b) smernice 2003/88 má priamy účinok, keďže priznáva jednotlivcom práva, ktoré môžu priamo uplatniť v konaní pred vnútroštátnymi súdmi (rozsudky Pheiffer, body 103 až 106, Fuß, body 56 až 59).
V bode 38 rozsudku ESD C-429/09 Súdny dvor konštatuje, že za týchto podmienok má pracovník ako je G. Fuß, ktorého v zásahovej službe zamestnáva Stadt Halle, právo sa priamo dovolávať ustanovení článku 6 písm. b) smernice 2003/88 voči takému verejnoprávnemu zamestnávateľovi na účely dodržania práva na priemerný pracovný čas neprekračujúci 48 hodín, ktoré vyplýva z tohto ustanovenia.
32. Medzi stranami bolo sporné, či u žalobcu došlo k porušeniu práva Únie Slovenskou republikou v dôsledku nesprávneho prebratia smernice EÚ 2003/88/ES do slovenského právneho poriadku, konkrétne to, či do zákona č. 315/2001 Z.z. o Hasičskom a záchrannom zbore sa premietli ust. čl. 6 písm. b) smernice č. 2003/88/ES o 48-hodinovej týždennej pracovnej dobe pre hasičov.
33. Keďže mal súd v spore preukázané, že žalobca, v stálej štátnej službe ako hasič v rámci zásahovej služby spadajúcej do verejného sektora, nepochybne odpracoval od 05/2020 - 04/2023 priemerný týždenný pracovný čas presahujúci priemerný týždenný pracovný čas stanovený v čl. 6 písm. b) smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, mal za to, že sa môže dovolávať práva Únie na vyvodenie zodpovednosti orgánov dotknutého členského štátu s cieľom získať náhradu škody vzniknutej v dôsledku porušenia tohto ustanovenia.
34. Zo znenia ust. § 85 zákona č. 315/2001 Z.z. (podľa ktorého služobným časom príslušníka je časový úsek, v ktorom príslušník vykonáva štátnu službu a je k dispozícii služobnému úradu, pričom služobný čas príslušníka je 40 hodín týždenne) a zo znenia ust. § 92 cit. zákona (podľa ktorého služobný úrad určuje príslušníkovi služobnú pohotovosť v štátnej službe v miestne vykonávania štátnej služby, ktorá bezprostredne nadväzuje na vykonávanie štátnej služby podľa § 86 ods. 2 v rámci rozvrhnutia služobného času, pričom 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) vyplýva, že služobná pohotovosť podľa Zákona o hasičskom zbore sa nepovažuje za súčasť týždenného služobného času jeho príslušníkov, keďže „bezprostredne nadväzuje na vykonávanie štátnej služby a začína až po skončení výkonu štátnej služby v služobnom čase“. Ust. § 122 zákona č. 315/2001 Z.z. upresňuje, že ak počas doby trvania služobnej pohotovosti došlo k vykonaniu štátnej služby, „takéto vykonávanie štátnej služby je štátnou službou nadčas“ a ust. § 91 ods. l zákona tiež uvádza, že „štátnou službou nadčas je aj služba, ktorú príslušník vykonáva počas určenej služobnej pohotovosti podľa § 92 ods. 2“. Existujúca právna kvalifikácia služobnej pohotovosti sa premieta aj do spôsobu jej finančného odmeňovania, ktorý nemá povahu služobného platu. Ustanovenie § 103 zákona o hasičskom zbore výslovne uvádza, že zatiaľ čo služobný plat tvoria zložky služobného príjmu uvedené v jeho odseku 1 (vrátane tarifného platu a jeho príplatkov), za výkon služobnej pohotovosti patrí hasičovi peňažná náhrada v štátnej službe. Podľa § 122 ods. l zákona č. 315/2001 Z.z., ak je príslušníkovi podľa ust. § 92 ods. l určená služobná pohotovosť, patrí mu za každú hodinu tejto pohotovosti peňažná náhrada 15 % zo sumy, ktorou je príslušná časť jeho služobného platu a 30 % sumy, ak ide o deň služobného pokoja. Z uvedeného možno logicky vyvodiť záver, že smernica 2003/88 ES nebola správne transformovaná do zákona č. 315/2001 Z.z..
35. Súd dospel k záveru, že sú splnené podmienky na uplatnenie práva na náhradu, porušenie je dostatočne závažné a medzi týmto porušením a škodou spôsobenou žalobcovi existuje priama príčinná súvislosť .
Čl. 6 písm. b) smernice 2003/88/ES predstavuje právnu normu Únie, ktorá jednotlivcom priznáva práva a teda, prvá podmienka týkajúca sa existencie práva na náhradu škody vo veci samej je splnená.
Porušenie práva Únie je dostatočne závažné, pokiaľ je v zjavnom rozpore s judikatúrou Súdneho dvora v danej oblasti. Z judikatúry Súdneho dvora jasne vyplýva, že pracovný čas zodpovedajúci pracovnej pohotovosti a pohotovostnej službe, počas ktorých je dotknutý pracovník fyzicky prítomný na pracovisku, je súčasťou pojmu „pracovný čas“ v zmysle smernice 2003/88. Otázka súvisiaca s pojmom „pracovný čas“ v zmysle smernice neponecháva priestor na akékoľvek rozumné pochybnosti, keďže žalobca v spornom období odpracoval nad limit stanovený v zmysle čl. 6 písm. b) smernice 2003/88/ES, ide o zjavné porušenie judikatúry Súdneho dvora, musí sa preto považovať za dostatočne závažné porušenie práva Únie a preto je vo veci samej splnená aj druhá podmienka, ktorá je nevyhnutná na uznanie existencie nároku na náhradu škody.
Pokiaľ ide o tretiu podmienku, súd uzavrel, že existuje priama príčinná súvislosť medzi uvedeným porušením čl. 6 písm. b) smernice 2003/88 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.
Na základe uvedeného súd žalobu žalobcu, čo do základu jeho nároku, považoval za dôvodnú.

36. Žalobca si v tomto spore uplatňuje náhradu škody spôsobenej mu porušením úniového práva. Úniové právo neobsahuje ustanovenia o konkrétnom spôsobe výpočtu škody, ale len úpravu, v zmysle ktorej nemôžu byť podmienky náhrady škody (ktorá má základ priamo v práve Únie) stanovené vo vnútroštátnych právnych úpravách menej výhodne, ako podmienky týkajúce sa obdobných vnútroštátnych prostriedkov nápravy (zásada ekvivalencie) a nemôžu byť upravené tak, aby viedli k praktickej nemožnosti alebo nadmernému sťaženiu získania náhrady (zásada efektivity). Žalobca ďalej uviedol, že ujma ktorá mu bola spôsobená, je ujma nemajetková a najbližšie je k náhrade škody žalobcu v dôsledku porušenia jeho práva. Preto žalobca vychádza z nemajetkovej ujmy fyzickej osoby podľa § 11-13 Občianskeho zákonníka. S právnym názorom žalobcu, čo sa týka náhrady škody ako nemajetkovej ujmy (strata odpočinku) sa súd stotožňuje.
37. K tvrdeniu žalovaného, že žalobca nevyvinul žiadnu snahu, aby vzniku ujmy predišiel, pretože neoznámil zamestnávateľovi, že odmieta vykonávať služobnú pohotovosť, a že to považuje za ujmu na svojich právach, súd poukazuje na ustálenú judikatúru ESD, ktorá takúto požiadavku nepredpokladá, a ani z predpisov komunitárneho práva nevyvodzuje. Aj keď Súdny dvor rešpektuje zásadu spoločnú právnym systémom členských štátov, že poškodená osoba pod hrozbou toho, že sama bude musieť znášať škodu, musí tiež vyvinúť primerané úsilie, aby obmedzila výšku škody (rozsudky C-104/89 a C-37/90 Mulder, C-46/93 a 48/93 Brasserie du Pécheur Factortame), súčasne berie na zreteľ, že výkon práv na náhradu škody priznaných jednotlivcom ustanoveniami práva Únie by bol znemožnený alebo sťažený, ak by ich návrhy na náhradu škody museli byť čo i len čiastočne zamietnuté z dôvodu, že nevyužili všetky právne prostriedky, ktoré sú im k dispozícii, aj keby to spôsobilo nadmerné ťažkosti, alebo by to nebolo od nich možné rozumne vyžadovať (rozsudok C-445/06 Danske Slagterier). ESD vo veci C-429/09 Fuß prihliadajúc na to, že Čl. 6 písm. b/ smernice je pravidlom sociálneho práva s osobitným významom, od ktorého sa nemôže odchýliť žiadny zamestnávateľ vo vzťahu k pracovníkovi ako je Fuß (hasič), zohľadňujúc tiež, že pracovník je slabšou stranou v rámci pracovnoprávneho vzťahu, preto je nutné zabrániť tomu, aby mal zamestnávateľ možnosť ho v jeho právach obmedzovať, dospel k záveru, že nemožno považovať za primerané žiadať od takého pracovníka, aby na účely uplatnenia nároku na získanie náhrady škody najprv podával žiadosť zamestnávateľovi, ktorá požiadavka by bola v rozpore so zásadou efektivity (bod 76 až 87 C-429/09 Fuß). Z uvedených dôvodov nemožno preto v (ne)konaní žalobcu nachádzať žiadny podiel zodpovednosti na vzniku ujmy spôsobenej mu žalovaným pri implementácii noriem práva Únie. Nachádzanie akejkoľvek možnosti zavinenia na strane zamestnanca, ktorý pred uplatnením nároku na súde nepožiadal zamestnávateľa o „dodržiavanie noriem komunitárneho práva“, by bolo len prenášaním zodpovednosti členských štátov za dodržiavanie práva Únie na jednotlivcov, a umožňovalo by v prípade nesplnenia tejto podmienky vyňať ich nároky z uplatňovania v konaní pred súdom, čo odporuje zásadám úniového práva (bod 83 C-429/09 Fuß).
Okrem toho žalobca tvrdil (aj keď nepreukázal) a žalovaný to nerozporoval, že aj písomne viackrát od r. 2010 upozorňovali zamestnávateľa na porušovanie spornej smernice, avšak k náprave nedošlo.
Nárok na náhradu nemajetkovej ujmy nie je zákonnou úpravou vymedzený reštriktívne, teda tak, aby ho bolo možné priznať len za vopred definované následky. Aj v zmysle § 13 ods. 2 OZ náhradu nemajetkovej ujmy možno priznať z dôvodov demonštratívne uvedených, ktoré však nepredstavujú ohraničený výpočet prípadov, u ktorých nárok na náhradu nemajetkovej ujmy vzniká. Teda nevyžaduje sa iba splnenie podmienky zníženia dôstojnosti fyzickej osoby, či jej vážnosti v spoločnosti, ale môže ísť aj o iné vážne následky na osobnostných právach dotknutého jedinca.

38. Žalobca svoj nárok na náhradu škody spájal s porušením nároku na odpočinok, so zásahom do voľného času tráveného s rodinou, preto súd posudzoval tento nárok ako nemajetkovú ujmu, čo zohľadňuje aj zámery normotvorcu smernice 2003/88/ES. V záujme zamedzenia výskytu pracovných úrazov a chorôb z povolania bolo jeho cieľom zaviesť alebo zlepšiť preventívne opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov a zaistiť vyšší stupeň ich ochrany, ktorý cieľ sa nemal podriaďovať ekonomickým úvahám. Všetci pracovníci by mali mať primeranú dobu odpočinku, pričom pojem odpočinok sa musí vyjadriť v jednotkách času, t. j. dňoch, hodinách, resp. ich častiach, aby sa zabezpečilo, že v dôsledku vyčerpania alebo iného nepravidelného rozvrhnutia práce nespôsobia úraz ani sebe, ani spolupracovníkom alebo iným osobám, a že si ani krátkodobo ani dlhodobo nepoškodia zdravie.

39. Žalobca v dôsledku takého rozvrhu pracovného času, ktorý bol v rozpore s právom Únie, bol ukrátený o voľný čas, ktorý by inak venoval rozvíjaniu osobných, rodinných, priateľských vzťahov i fyzickej a psychickej relaxácii. Nerešpektovaním čl. 6 písm. b) smernice 2003/88/ES pri rozvrhovaní pracovného času žalobcu, došlo k zásahu do jeho práva na súkromie, na rodinný život i do práva na ochranu jeho zdravia, za ktorý zásah mu patrí nárok na primerané odškodnenie. Vzhľadom na formu zásahu, ktorá sa považuje v zmysle judikatúry Súdneho dvora za závažný zásah do práv, keď ide o nevratný stav straty hodín voľného času a času potrebného na regeneráciu pracovných síl, len samotné konštatovanie porušenia práva nie je dostatočným zadosťučinením, a práve peňažná náhrada predstavuje spôsobilé odškodnenie takto vzniknutej ujmy. Peňažná náhrada by mala byť taká vysoká, aby mohla splniť úlohu odškodňovaciu, nielen symbolickú, na druhej strane však nemôže byť táto náhrada ani neprimerane vysoká.

40. Žalobcom žiadanú náhradu nemajetkovej ujmy vo výške 15.000,- eur súd považoval za primeranú vo výške 2.500,- eur. Súd pri tom zohľadnil dĺžku doby aj rozsah porušenia práva žalobcu na 48-hodinový pracovný týždeň. Tento stav trval počas sporného obdobia troch rokov, ale nie nepretržite, teda k prekročeniu maximálneho týždenného pracovného času došlo počas 8 mesiacov z 36 mesiacov spornej doby a maximálny týždenný pracovný čas bol prekročený celkovo cca o 210 hodín (52,33 hodín týždenne x 4 týždne za mesiac) za celé sporné obdobie. K uvedenému prekročeniu treba dodať, že ide o prekročenie za situácie, keď čas pohotovosti bol zahrnutý v celkovom pracovnom čase, avšak odmeňovanie za čas pohotovosti bolo v zmysle ust. § 122 ods. l zákona č. 315/2001 Z.z. iné (nižšie) ako za čas riadnej služby. Tiež zohľadnil charakter následkov porušenia jeho práva, a to skrátenie žalobcovho času na odpočinok, ktorý, nebyť tohto porušenia, mohol využiť na svoju fyzickú alebo psychickú regeneráciu, tráviť s rodinou a pod.. Zároveň súd zohľadnil aj tú skutočnosť, že ani samotný žalobca netvrdil, že tento zásah sa do času rozhodnutia súdu prejavil aj vo forme konkrétnych negatívnych následkov v jeho rodinnom, spoločenskom živote alebo na jeho zdravotnom stave, prípadne v iných oblastiach jeho života. Z uvedených dôvodov súd žalobu v časti o zaplatenie 12.500,- eur zamietol.

.

41. O nároku na náhradu trov konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 2 C.s.p. a žalobcovi priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, podľa zásady úspechu. Keďže stanovenie výšky náhrady nemajetkovej ujmy záviselo od úvahy súdu, žalobcu nemožno zaťažiť procesnou zodpovednosťou za (ne)predvídanie výsledku na základe úvahy súdu. Pri rozhodovaní o náhrade trov súd ustálil, že základom bolo konštatovanie zásahu a vznik ujmy u žalobcu.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Mestský súd Košice. V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (§ 127 C.s.p.) uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody § 365 C.s.p.) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh). Rozsah v akom sa rozhodnutie napáda môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 364 C.s.p.).

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,

d) 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.

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.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak
a) sa týkajú procesných podmienok,
b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.
Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona.