Súd:	Mestský súd Bratislava IV
Spisová značka:	13Cos/3/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu:	1423202880
Dátum vydania rozhodnutia:	12. 06. 2025
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ:	Mgr. Ing. Erika Klincková
ECLI:	ECLI:SK:MSBA4:2025:1423202880.5

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Mestský súd Bratislava IV v konaní pred sudkyňou Mgr. Ing. Erikou Klinckovou v sporovej veci žalobcu: A. Z., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom S. XX/B, XXX XX N., zastúpený: Mgr. Matej Vida, advokát, IČO: 40 959 571, so sídlom: Papraďová 3, 821 01 Bratislava proti žalovanému: Slovenská republika - Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky, so sídlom Pribinova 2, 812 72 Bratislava, IČO: 00 151 866, o zaplatenie 9.451,60 Eur, takto

r o z h o d o l :

I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi sumu 2.000 Eur do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

II. Vo zvyšku súd žalobu zamieta.

III. Žalobcovi proti žalovanému priznáva nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % z priznanej sumy.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca sa žalobou doručenou tunajšiemu súdu dňa 29.06.2023 domáhal zaplatenia sumy 9.451,60 Eur titulom nemajetkovej ujmy a náhrady trov konania.

2. Žalobca svoju žalobu odôvodnil tým, že je príslušníkom Hasičského a záchranného zboru v štátnozamestnaneckom pomere v zmysle zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore (ďalej len „ Zákon o HaZZ“), a to v pozícii hasič - záchranár na útvare HaZZ v Bratislave - HS Hálkova na základe rozhodnutia o vymenovaní zo dňa 05.12.2002. V zmysle článku 6 písm. b) smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2003/88/ES zo dňa 04.11.2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (ďalej aj „Smernica“) je priemerný pracovný čas (vo všetkých odvetviach činností, verejných aj súkromných) pre každé obdobie siedmich dní vrátane nadčasov maximálne 48 hodín. Smernica nebola žalovaným správne implementovaná, Zákon o HaZZ umožňuje útvaru rozvrhnúť príslušníkom týždenný pracovný čas tak, že v skutočnosti pravidelne a opakovane presahuje limit stanovený Smernicou. Porušenie spočíva okrem iného aj v tom, že služobná pohotovosť sa nepovažuje za súčasť pracovného času žalobcu a to v rozpore so Smernicou aj judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie (ďalej aj „SD EÚ“ alebo „Súdny dvor“). Žalobca poukázal, že v zmysle článku 2 ods. 1 Smernice sa za pracovný čas považuje akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou. Vnútroštátna právna úprava je odlišná od práva EÚ a v neprospech žalobcu. Náhradu ujmy môže zabezpečiť samotný štát, pričom poškodení jednotlivci majú nárok náhradu škody spôsobenej porušením práva EÚ, ak sú splnené nasledovné podmienky: cieľom porušenej právnej normy je priznať jednotlivcom práva a porušenie je dostatočne závažné, existencia škody a priama príčinná súvislosť medzi týmto porušením a škodou. Ak sú splnené všetky podmienky, je štát povinný napraviť následky spôsobenej škody podľa vnútroštátneho práva. Týždenný pracovný čas žalobcu pozostával v rokoch

2020 a 2021 zo 17 hodinových zmien s bezprostredne nadväzujúcou 7 hodinovou pohotovosťou a v rokoch 2022 a 2023 zo 16 hodinových zmien s 8 hodinovou pracovnou pohotovosťou. Žalobca tak vždy odpracoval 24 hodinovú pracovnú zmenu s následným odpočinkom 48 hodín. Žalobca v priemere každý tretí týždeň odpracoval tri také 24 hodinové zmeny za týždeň, čím dochádza k prekročeniu 48 hodinového týždenného pracovného času. Žalobca uviedol, že pracovná pohotovosť je nesprávne zaradená mimo súhrnu týždenného pracovného času a zároveň poukázal na rozhodnutie SD EÚ, ktorý konštatuje, že nariadená pracovná pohotovosť predstavuje súčasť pracovného času a nesmie spolu s riadnym pracovným časom prekračovať maximálny týždenný pracovný čas stanovený Smernicou. Nárok žalobcu zodpovedá v právnom poriadku Slovenskej republiky inštitútu náhrady nemajetkovej ujmy v zmysle § 13 zákona č. 40/1964 Zb., Občianskeho zákonníka (ďalej aj „OZ“). Porušením Smernice došlo k zásahu do práv žalobcu na ochranu osobnosti, práva na súkromný a rodinný život. Pracovný čas žalobcu v uplatňovanom období (marec 2020 až marec 2023) presiahol opakovane hranicu 48 hodín týždenne, celkovo o 901,53 hodín nad rámec takto stanoveného maximálneho týždenného pracovného času. Ohľadne výšky uplatnenej sumy poukázal žalobca na intenzitu a dĺžku trvania protiprávneho stavu zapríčineného žalovaným a celkový postoj žalovaného, ktorý dlhodobo odmieta odstrániť protiprávny stav a nahrádzať poškodeným nemajetkovú ujmu. Za podstatný zásah považuje žalobca podstatné skrátenie doby odpočinku. Dochádza tiež k porušeniu práva na ochranu zdravia žalobcu, zásahu do jeho rodinného života. Čas strávený v práci by pri riadnej implementácii mohol venovať rodine a iným blízkym osobám, osobným záľubám, športu, záujmom. Rozvrh služieb sa určuje a žalobca nedokáže zabrániť prekračovaniu Smernicou stanoveného pracovného času, keďže na tvorbe plánu služieb nemá dosah, preto z uvedeného dôvodu vystupuje ako slabšia strana. Výšku uplatňovanej náhrady vypočítal žalobca ako súčin počtu hodín, ktoré žalobca odpracoval nad rámec čl. 6, písm. b) Smernice a hodinovej sadzby funkčného platu žalobcu za mesiac január každého kalendárneho roka v uplatňovanom období, spolu 9.451,60 Eur. Žalobca vyzval žalovaného na úhradu pohľadávky výzvou zo dňa 29.05.2023, žalovaný reagoval listom zo dňa 02.06.2023 tak, že nárok žalobcu neuznal, keďže služba príslušníkov HaZZ patrí pod osobitné činnosti služieb civilnej ochrany, ktoré možno subsumovať pod negatívne vymedzenie pôsobnosti Smernice a vzťahuje sa na nich vnútroštátna právna úprava. S uvedeným sa žalobca nestotožnil, a to s poukazom na rozhodovaciu prax SD EÚ, ako aj judikatúru súdov Slovenskej republiky (napríklad rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici sp. zn. 14Co/2/2023 v obdobnej veci). Žalobca poukázal aj na viaceré iné rozhodnutia súdov SR.

3. Za účelom preukázania svojich tvrdení žalobca navrhol vykonanie nasledovných listinných dôkazov: Výzva na úhradu pohľadávku -pokus o zmier zo dňa 29.05.2023 (č.l. 15), Odpoveď žalovaného zo dňa 02.06.2023 (č.l. 16), Pracovná zmluva (č.l. 17), Dohoda o zmene pracovných podmienok zo dňa 27.04.1998 (č.l. 17 rub), Rozhodnutie prezidenta Hasičského a záchranného zboru v Bratislave zo dňa 05.12.2002 (č.l. 18), týždenné prehľady pracovnej dochádzky za uplatňované obdobie (č.l. 19 - 25), tabuľka odpracovaného času za uplatňované obdobie (č.l. 26),výplatné pásky žalobcu za január 2020 až marec 2023 (č.l. 27- 51).

4. Podaním doručeným súdu dňa 16.11.2023 sa k žalobe vyjadril žalovaný, ktorý uviedol, že podľa jeho názoru, možno štátnu službu príslušníkov HaZZ vykonávajúcich zásahovú činnosť jednoznačne subsumovať pod negatívne vymedzenie pôsobnosti Smernice, pričom poukázal na znenie článku 1 ods. 2, 3, 4 Smernice a s tým súvisiace článok 2 ods. 1 a 2 Smernice 89/391/EHS, podľa ktorých sa Smernica neuplatňuje na odvetvia činností, ktoré zahŕňajú určité osobitné činnosti služieb civilnej ochrany. Podľa názoru žalovaného preto štátnu službu príslušníkov Hasičského a záchranného zboru vykonávajúcich zásahovú činnosť, (ktorá je špecifická nerovnomerným rozvrhnutím služobného času, na ktorý priamo nadväzuje určená služobná pohotovosť), možno jednoznačne subsumovať pod negatívne vymedzenie pôsobnosti Smernice 89/391/EHS v článku 2 ods. 2 Smernice 89/391/EHS. Oproti štandardným pracovnoprávnym vzťahom štátna služba príslušníkov HaZZ vykazuje aj špecifiká štátnej služby príslušníkov Policajného zboru ako aj profesionálnych vojakov (napr. v osobitnom systéme sociálneho zabezpečenia, prísnej subordinácii a pod.).
Žalovaný má za to, že žalobca si nesprávne vykladá pôsobnosť Smernice, nakoľko podľa jeho názoru sa Smernica nevzťahuje na príslušníkov HaZZ, ktorého rozsah pôsobnosti stanovuje článok 1 ods. 3 Smernice, podľa ktorého 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 Smernice 89/391/EHS. Smernica Rady 89/391/EHS v článku 2 ods. 2 stanovuje, že Smernica 89/391/EHS sa neuplatňuje tam, kde sú s ňou nevyhnutne v rozpore charakteristiky vlastné pre určité osobitné činnosti verejných služieb, ako sú napríklad ozbrojené sily, polícia alebo pre určité osobitné

činnosti služieb civilnej ochrany. Z dikcie daného článku vyplýva, že ide len o exemplifikatívny a nie taxatívny výpočet činností, ktoré možno označiť ako osobitné činnosti verejných služieb. Žalovaný má za to, že štátna služba príslušníkov Hasičského a záchranného zboru, ktorí vykonávajú aj zásahovú činnosť charakteristickú nerovnomerným rozvrhnutím služieb s nariadenou služobnou pohotovosťou má charakter osobitnej činnosti služieb civilnej ochrany. Z tohto dôvodu žalobcovi nemohla vzniknúť škoda, nakoľko ustanovenia Smernice sa na neho nevzťahujú a teda nie je splnený základný predpoklad zodpovednosti za škodu.
Žalovaný ďalej namietol nedostatok svojej pasívnej vecnej legitimácie, keď má za to, žalobu pre nestransponovanie Smernice, resp. pre nesprávnu transpozíciu smernice môže podať Európska Komisia na SD EÚ alebo fyzická/právnická osoba, ktorá bola týmto priamo dotknutá, t.j. došlo k porušeniu poškodeniu jej práv a to na vnútroštátny súd členského štátu Európskej únie. Žalobca však nezažaloval svojho zamestnávateľa, ale štát, v mene ktorého koná ten ústredný orgán verejnej správy, do ktorého pôsobnosti patrí oblasť štátnej správy pre HaZZ, čo je zásadný rozdiel v označení žalovaného, teda v jeho pasívnej vecnej legitimácii. Navyše, ak mal žalobca za to, že mu zamestnávateľ určoval pohotovosť nad Smernicou povolený limit, mal na túto skutočnosť upozorniť nadriadeného a žiadať, aby mu táto nebola určovaná.
Žalovaný vzniesol námietku premlčania, nakoľko žalobca si uplatňuje nemajetkovú ujmu za obdobie od marca 2020 do marca 2023, ale žaloba bola podaná až v júni 2023, preto je potrebné žalobu zamietnuť konkrétne v časti obdobia január 2020 - máj 2020.
K transpozícii relevantných článkov Smernice žalovaný uviedol, že má za to, že z hľadiska maximálneho priemerného počtu odslúžených hodín týždenne vzhľadom na referenčné obdobia, bola Smernica transponovaná správne. Ustanovenia § 86 ods. 2 a § 92 ods. 1 zákona o HaZZ nepopierajú, že služobná pohotovosť je výkonom štátnej služby, ale svojou formuláciou účelovo vystihujú rozdiel medzi určenou služobnou pohotovosťou (§ 92 ods. 1) a nariadenou služobnou pohotovosťou (§ 92 ods. 2 písm. a). Pri nariadenej služobnej pohotovosti podľa § 92 ods. 2 písm. a) zákona o HaZZ ide o služobnú pohotovosť v štátnej službe v mieste vykonávania štátnej služby, ale mimo rozvrhnutia služobného času. Slová v § 92 ods. 1 zák. č. 315/2001 Z. z. len vystihujú časovú kontinuitu medzi výkonom štátnej služby a služobnou pohotovosťou. Žalovaný poukázal na článok 15 Smernice, ktorý umožňuje dohodnúť aj priaznivejšie podmienky, napr. v kolektívnych zmluvách. Tvrdenie žalovaného o služobnom čase podporuje aj Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2019-2020, na rok 2021, na rok 2022 a na rok 2023. Žalovaný má za to, že vyššie uvedené ustanovenia § 85, 91, 92 zákona o HaZZ a ustanovenia kolektívnych zmlúv plne transponujú článok 2 ods. 1 Smernice.
K transponovaniu článku 6 Smernice žalovaný uviedol, že Smernica umožňuje ustanoviť odlišne referenčné obdobia iné ako 7 dní, čo prichádza do úvahy najmä pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase. Článok 16 Smernice stanovuje na účely uplatnenia maximálneho týždenného pracovného času referenčné obdobie na štyri mesiace. Článok 17 ods. 3 Smernice poskytuje protipožiarnym službám možnosť uplatnenia výnimky a určiť dlhšie referenčné obdobie na šesť, alebo ak je to uvedené v kolektívnych zmluvách, až na 12 mesiacov. Podmienkou uplatnenia iného referenčného obdobia je, že sa pracovníkom poskytne rovnocenný náhradný čas odpočinku alebo primeraná ochrana. Žalovaný poukázal, že zákon o HaZZ upravuje limity dĺžky služobného času tak, že pri rovnomernom služobnom čase je služobný čas príslušníka 40 hodín týždenne, pričom nadčas možno prikázať v rozsahu najviac 300 hodín v kalendárnom roku, čo je v priemere 5,7 hodín týždenne. Služobný čas však môže byť rozvrhnutý aj nerovnomerne ako to vyplýva z § 86 ods. 1 zákona č o HaZZ. Pri nerovnomernom rozvrhnutí však nesmie byť dĺžka riadneho 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 podľa § 86 ods. 2 zákona o HaZZ. V zmysle Kolektívnej zmluvy 2019 - 2020 ako aj Kolektívnej zmluvy 2021, či Kolektívnej zmluvy 2022 hasiči vykonávajúci štátnu službu s nerovnomerne rozvrhnutým služobným časom majú výkon štátnej služby v rámci 12 hodinového riadneho služobného času alebo služobný čas rozvrhnutý na 17 hodín / 16 hodín vykonávania štátnej služby a časť služobnej pohotovosti, ktorá bezprostredne nadväzuje na vykonávanie štátnej služby v mieste vykonávania štátnej služby v trvaní 7 / 8 hodín v jednej 24 hodinovej zmene v zmysle vyššie citovaného čl. 3 ods. 1 Kolektívnej zmluvy 2019 - 2020, čl. 3 ods. 3 Kolektívnej zmluvy 2021, čl. 3 ods. 3 Kolektívnej zmluvy 2022 a čl. 3 ods. 3 Kolektívnej zmluvy 2023. Čo sa týka referenčného obdobia, tak nerovnomerne rozvrhnutý služobný čas je rozvrhnutý na obdobie 6 mesiacov podľa § 86 ods. 1 zákona o HaZZ. Uvedené referenčné obdobie však neodporuje tomu, aby bolo dodržané zákonné ustanovenie 40 hodín priemerného týždenného služobného času v súlade s rozvrhnutými službami. Je preto zrejmé, že napriek tomu, že vnútroštátne právo neupravuje explicitne maximálny priemerný týždenný služobný čas uvedený konkrétnym počtom hodín, tak ako je

tomu v Smernici 2003/88/ES, zákon o HaZZ a Kolektívne zmluvy dostatočne ustanovujú počty hodín služobného času hasičov, počas ktorého hasiči vykonávajú štátnu službu, ako aj rozsah hodín služby nadčas za príslušný rok. Žalobca odvíja hodinovú sadzbu od služobného platu. S plánovaným rozvrhom služieb je žalobca oboznámený vopred najmenej tri dni pred začiatkom nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Žalobca počas svojho pôsobenia v HaZZ nikdy nenamietal rozvrh služobného času. Ďalej žalovaný rozpísal, koľko hodín služobnej pohotovosti tvorila aktívna časť. V Smernici sa stanovuje 48 hodín ako priemer, ktorý možno vypočítať za referenčné obdobie nepresahujúce štyri mesiace. Žalovaný v ďalšej časti vyjadrenia prepočítal čas strávený v práci z plánovacích plachiet na štvormesačné referenčné obdobia, z ktorých je podľa neho zrejmé, že k pravidelnému porušovaniu maximálneho týždenného pracovného času počas žalovaného obdobia nemohlo dochádzať. Do maximálneho času nemožno zarátať čas, kedy žalobca čerpá náhradné voľno, dovolenku, rekondičné pobyty, pretože počas týchto období nepracuje podľa pokynu zamestnávateľa. Podľa žalovaného žalobca neosvedčil, že by mu vznikol nárok na náhradu škody. Žalobca mal pred vstupom do Zboru možnosť sa oboznámiť so všetkými podmienkami výkonu služby. Uplatnenú náhradu nemajetkovej ujmy považoval žalobca za premrštenú a absolútne neprimeranú a to aj v porovnaní s výškou náhrad, ktorá je priznávaná obetiam trestných činov. Žalobca svojou žalobou uplatňuje nárok na náhradu uplatnenej pohľadávky, ktorá je odvodená od počtu hodín odpracovaných v rozpore so Smernicou pričom žalobca odvíja hodinovú sadzbu od služobného platu žalobcu. Žalobca od svojho nástupu vykonáva štátnu službu s nerovnomerne rozvrhnutým služobným časom tak, aby dĺžka služobného času v jednotlivých služobných dňoch nebola vyššia ako 18 hodín. Na dĺžku služobného času nadväzuje služobná pohotovosť tak, aby celková dĺžka vykonávania štátnej služby a na ňu bezprostredne nadväzujúca určená služobná pohotovosť v mieste vykonávania štátnej služby bola najviac 24 hodín v služobnom dni. Služobné dni žalobcu sú vopred plánované. S plánovaným rozvrhom služobného času je žalobca každý mesiac oboznámený najneskôr tri dni pred začiatkom nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Žalobca počas svojho pôsobenia v HaZZ žiadnym spôsobom nenamietal rozvrh služobného času (písomne ani ústne) a žalovaný má za to, že svoj súhlas s rozvrhnutím služobného času vyjadril (okrem podpisu plánu výkonu služieb) aj konkludentne tak, že konal podľa plánovaného rozvrhnutia služobného času, na výkon práce sa vždy riadne a včas dostavil a služobný úrad nemal pochybnosti o tom, že s takýmto rozvrhnutím služobného času súhlasí. O spokojnosti s rozvrhom služobného času svedčí aj skutočnosť, že žalobca nikdy neprejavil záujem o preradenie na funkciu s rovnomerne rozvrhnutým služobným časom. Z plánovacích plachiet, ktoré žalobca priložil k žalobe vyplýva, že ak by sme zvolili napr. rok 2022 a prepočítali čas strávený v práci (24 hodín v každom služobnom dni) a 4 mesačné referenčné obdobie pre výpočet skutočného času, ktorý žalobca strávil na pracovisku, dospeli by sme k záveru, že žalobca: Počas roka 2022 od januára 2022 do decembra 2022, t. j. 12 mesiacov žalobca vykonal spolu 664 hodín služobnej pohotovosti, z čoho len 3,6 hodín bola aktívna časť služobnej pohotovosti (nadčas) a zvyšných 660,4 hodín žalobca strávil neaktívnou časťou služobnej pohotovosti, kedy bol v mieste výkonu štátnej služby, ale tento čas strávil oddychom a odpočinkom. Na tento účel má v mieste výkonu štátnej služby určený priestor. Aktívna časť, tzn. výkon štátnej služby počas prerušenej služobnej pohotovosti tvoril v sledovanom období len 0,54 %. Nemožno uvádzať, že žalobca strávil všetky hodiny služobnej pohotovosti výkonom štátnej služby. Taktiež neobstojí tvrdenie, že „dlhé doby nočnej práce môžu poškodiť zdravie pracovníkov a ohroziť bezpečnosť na pracovisku“ pretože ako je uvedené vyššie, žalobca za celé sledované obdobie v noci vykonával služobné činnosti len v rozsahu menej ako 1 percento času. Nie je pravdou, že žalobca musí „nočné pohotovosti pravidelne dorábať naviac hodinami“, toto svoje tvrdenie žalobca ani žiadnym spôsobom nepreukázal.

Žalovaný ďalej uviedol, že z plánovacích plachiet vyplýva, že ak prepočítame čas strávený v práci (24 hodín v každom služobnom dni) a 4 mesačné referenčné obdobie pre výpočet skutočného času, ktorý žalobca strávil na pracovisku, dospeli by sme k záveru, že napr. v období 1/2022 - 4/2022 t.j. spolu 120 dní, čo je 17,14 týždňa žalobca mohol odpracovať maximálne (zaokrúhlene na celú hodinu) 823 hodín. V tomto období bol žalobca v práci (výkon služby + pohotovosť na pracovisku) 670 hodín, čo je o 153 hodín menej ako maximálny čas ustanovený Smernicou.

Do maximálneho času pre účely dodržiavania maximálneho týždenného času určeného smernicou nemožno zarátavať čas, kedy žalobca čerpá náhradné voľno, dovolenku, dodatkovú dovolenku, PN-ku, OČR-ku, lekára, otcovskú dovolenku, alebo je na rekondičnom pobyte, pretože počas tohto času žalobca nepracuje podľa pokynov zamestnávateľa ani nevykonáva činnosti vyplývajúce z jeho popisu služobných činností. Preto nemožno takto strávený čas zarátavať do maximálneho týždenného pracovného času. Plánovacie plachty, ktoré žalobca priložil ako dôkaz a použil ich na výpočet hodín sú zavádzajúce. Hodiny, ktoré žalobca uvádza ako „nad 48 h“ nekorešpondujú so skutočnosťou. Uvedené plánovacie plachty sú exportované z programu SAP, ktorý počíta hodiny pre účely fondu služobného času a nemôžu

sa použiť na preukazovanie porušenia smernice. Ako príklad uviedol žalovaný, že keď žalobca čerpá dovolenku, v prostredí programu SAP je táto neprítomnosť evidovaná ako výkon služby v rozsahu 16 hodín. To isté uvádza program aj v prípade iných prekážok v práci na strane zamestnanca, tzn. OČR, PN, náhradné voľno, dodatková dovolenka, voľno z KZ, rekondičný pobyt, kedy žalobca nepracuje podľa pokynov zamestnávateľa a nevykonáva svoju činnosť alebo povinnosti pre zamestnávateľa. Pri takomto výpočte sa mohlo stať a stalo, že žalobca požaduje náhradu aj za týždne, kedy žalobca vôbec neprekročil 48 hodín v danom týždni.
Žalovaný má za to, že žalobca neosvedčil, že by mu vznikol nárok na náhradu škody žiadnym spôsobom. K výške náhrady škody vypočítanej žalobcom, žalovaný uviedol, že žalobca žiadnym spôsobom toto tvrdenie, resp. tento výpočet, bližšie nešpecifikoval ani nepreukázal, iba odkázal na tabuľku priloženú k žalobe a plán služieb. Žalovaný považuje žalobu žalobcu za nekonkrétnu a zmätočnú, nakoľko žalovanému nie je jasné, čoho sa žalobca podanou žalobou domáha.

5. Žalobca v replike doručenej súdu dňa 18.12.2023 reagoval tak, že v plnom rozsahu zotrváva na svojom nároku uplatnenom na v zmysle žaloby, ktorý považuje za dôvodný a s tvrdeniami žalovaného sa v plnom rozsahu nestotožňuje a tieto v plnom rozsahu popiera v zmysle nižšie uvedených skutočností. K tvrdeniu žalovaného o potrebe aplikovať negatívne vymedzenie Smernice, žalobca uviedol, že s touto argumentáciou nie je možné sa stotožniť najmä s ohľadom na rozhodovaciu prax Súdneho dvora. Žalovaný uvedeným spôsobom argumentuje genericky vo všetkých súdnych konaniach v obdobných veciach rovnako a vždy bezúspešne. Výkladom čl. 2 ods. 2 Smernice 89/391/EHS sa zaoberali viaceré rozsudky Súdneho dvora EÚ, výklad ktorých je všeobecne záväzný a s ktorými je tvrdenie žalovaného v zrejmom nesúlade. Súdny dvor EÚ vo svojom rozhodnutí pod sp. zn. C-52/04 Personalrat der Feuerwehr Hamburg proti Leiter der Feuerwehr Hamburg záväzne judikoval v obdobnej právnej veci, že predmetná Smernica sa musí uplatňovať na činnosti hasičskej služby a zároveň prijal záver, že služobná činnosť žalobcu v tomto prípade patrí do pôsobnosti Smernice. Zároveň žalobca poukázal na samotným žalovaným citovaný rozsudok Súdneho dvora EÚ z 25. novembra 2010, Günter Fuß, sp. zn. C-429/09, ktorý vo svojom bode č. 44 obsahuje nasledovné konštatovanie: „Ako správne uviedla Európska komisia, smernica 2003/88 naopak neobsahuje nijaké ustanovenie, ktoré by upravovalo sankcie uplatniteľné v prípade porušenia minimálnych požiadaviek, ktoré stanovuje, najmä čo sa týka dĺžky pracovného času, a teda neobsahuje nijaké osobitné pravidlo upravujúce náhradu škody, ktorá mohla pracovníkom z dôvodu takého porušenia vzniknúť.“ Je nutné na tomto mieste doplniť žalovaným citovanú časť rozsudku o nasledujúce body č. 45 až č. 48, ktoré ustanovujú jednoznačnú zodpovednosť členského štátu za škody spôsobené jednotlivcom porušením práva EÚ, ktoré je mu možné pripísať. Okrem iného Súdny dvor EÚ na tomto mieste konštatoval, že táto povinnosť platí v prípade každého porušenia práva Únie členským štátom, a to bez ohľadu na verejný orgán, ktorý sa tohto porušenia dopustil, a bez ohľadu na to, aký verejný orgán má podľa práva dotknutého členského štátu v zásade povinnosť túto škodu nahradiť. Poškodení jednotlivci majú v zmysle judikatúry Súdneho dvora EÚ právo na náhradu, keď sú splnené žalobcom tri podmienky, t. j. že cieľom porušenej právnej normy Únie je priznať jednotlivcom práva, porušenie je dostatočne závažné a medzi týmto porušením a škodou spôsobenou poškodeným jednotlivcom existuje priama príčinná súvislosť. Žalobca pritom poukazuje napr. na rozsudky Súdneho dvora EÚ vo veci Brasserie du pecheur a Factortame, sp. zn. C-46/93 a C-48/93, bod 31; ako aj rozsudok vo veci Transportes Urbanos y Servicios Generales, sp. zn. C-118/08, bod 29. Žalobca vzhľadom na vyššie uvedené taktiež uvádza, že predmetom ním uplatneného nároku nie je uplatnenie sankcie voči konkrétnemu členskému štátu alebo príslušnému orgánu, ale uplatnenie jeho nároku na náhradu škody (resp. nemajetkovej ujmy) vyplývajúcej priamo z porušenia práva EÚ priamo členským štátom. V rozsudku vo veci C-429/09 G. Fuß v bode 33 Súdny dvor EÚ ďalej 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 súvislosti s vyššie uvedeným má žalobca za jednoznačne preukázané, že Smernica 2003/88/ES sa v plnom rozsahu uplatňuje na nárok žalobcu uplatnený v tomto konaní. S námietkou nedostatku pasívnej vecnej legitimácie žalovaného v predmetnej veci sa žalobca v plnom rozsahu nestotožňuje, pretože žalobca považuje žalovaný subjekt - Slovenskú republiku ako členský štát podriadený právu Únie, za plne pasívne vecne legitimovaný subjekt v tomto konaní aj s

ohľadom na vyššie uvedené rozhodnutia Súdneho dvora EÚ čo do zodpovednosti členských štátov za spôsobenú škodu, ako aj splnenia troch podmienok podmieňujúcich jeho zodpovednosť. Zodpovednosť členských štátov a ich orgánov pri aplikácii práva EÚ vychádza z prednosti práva EÚ, bez ktorej by táto zodpovednosť nebola vynútiteľná. Slovenská republika ako členský štát Európskej únie je zodpovedná za dodržiavanie, rešpektovanie a zabezpečovanie dodržiavania a rešpektovania práva Európskej únie. Z uvedeného dôvodu je daná pasívna legitimácia žalovaného. Žalobca nepovažuje za možné stotožniť sa s argumentáciou žalovaného, že žalobca mal na to, že mu je určovaný pracovný čas nad rámec určený Smernicou, upozorniť svojho nadriadeného a žiadať, aby mu táto nebola určovaná z dôvodov, ktoré v žalobe uvádza.
K tvrdeniam žalovaného, že Smernica bola transponovaná správne, žalobca uviedol, že podľa jeho právneho názoru nemôže dôjsť k transpozícií legislatívy únie do vnútroštátneho poriadku len formálne a samoúčelne. Žalovaný uviedol, že ust. § 85, § 91, § 92 zákona o HaZZ“) a ustanovenia kolektívnych zmlúv plne transponujú článok 2 ods. 1 Smernice. Ďalej žalovaný považuje za správnu aj formu transpozície Smernice do vnútroštátneho právneho poriadku tým spôsobom, že ust. § 86 ods. 1 Zákona o HaZZ ustanovuje, že služobný čas hasičov môže byť rozvrhnutý aj nerovnomerne, pričom príslušníci HaZZ v zmysle Kolektívnej zmluvy 2019 - 2020 ako aj Kolektívnej zmluvy 2021, či Kolektívnej zmluvy 2022 vykonávajú štátnu službu s nerovnomerne rozvrhnutým služobným časom. S ohľadom na tieto skutočnosti považuje žalovaný Smernicu za transponovanú správne. Žalobca v predmetnom konaní namieta najmä nesprávnu transpozíciu čl. 6 písm. b) Smernice z ktorej vyplýva, že priemerný pracovný čas pre každé obdobie siedmich dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín. Uvedený 48-hodinový limit v zmysle Smernice však nie je žiadnym spôsobom vyjadrený v Zákone o HaZZ. Aplikáciou ustanovení zákona sa nedosahuje a negarantuje 48 hodinová pracovná doba pre príslušníkov HaZZ. Týždenný súčet služobného času príslušníkov HaZZ a nariadenej služobnej pohotovosti prekračuje 48 hodín týždenne, čím dochádza k porušeniu čl. 6 písm. b) Smernice na ujmu žalobcu. Tvrdeniu žalovaného odporuje najmä skutočnosť, že čl. 17 ods. 3 Smernice neumožňuje odchýlenie od čl. 6 Smernice 2003/88/ES, čo jasne z dikcie predmetného ustanovenia Smernice vyplýva. Odchýlku od maximálne stanoveného 48 hodinového týždenného pracovného času tak nie je možné použiť.
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 (s poukazom na konštatovanie súdu v zmysle bodu č. 12 Rozsudku Krajského súdu v Košiciach pod sp. zn. 6Co/69/2022 zo dňa 07.06.2022 v obdobnej právnej veci). Súdny dvor EÚ v rozsudku vo veci C-518/15 Ville de Nivelles proti F. O. zdôraznil, že členské štáty sa nemôžu, pokiaľ ide o určité kategórie hasičov prijatých do verejných hasičských služieb, odchýliť od súboru povinností vyplývajúcich z ustanovení Smernice, vrátane pojmov pracovný čas a čas odpočinku. Smernica neumožňuje ani to, aby členské štáty ponechali v platnosti, alebo prijali inú definíciu pojmu pracovný čas, ako je definícia uvedená v Smernici V zmysle rozsudku Súdneho dvora EÚ z 03.10.2000 vo veci Simap (C-303/98) a podobne z rozsudku Súdneho dvora EÚ z 09.09.2003, H(C-151/02) vyplýva jednoznačne, 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. Súdny dvor EÚ prezentoval názor, že otázka, ktorá súvisí s pojmom pracovný čas v zmysle Smernice 2003/88/ES, neponecháva priestor na akékoľvek rozumné pochybnosti a prijal uznesenie vo veci Personalrat der Feuerwehr Hamburg, v ktorom rozhodol, že činnosti vykonávané zásahovými službami verejnej hasičskej služby (okrem výnimočných okolností ako v prípade katastrofy) patria do rozsahu pôsobnosti Smernice 2003/88/ES, takže čl. 6 písm. b) predmetnej Smernice v zásade bráni prekročeniu 48 hodinovej hranice stanovenej pre maximálny týždenný pracovný čas vrátane zásahových služieb.
Pokiaľ ide o plány služieb tzv. plachty, žalobca uviedol, že tie síce pochádzajú zo systému SAP, čo nepredstavuje prekážku čo do relevancie uvedeného dôkazu. Plachty, ako dôkazný prostriedok, predstavujú pre žalobcu z objektívnych príčin jediný prostriedok preukázania skutočnosti, koľko hodín strávil výkonom štátnej služby ako príslušník HaZZ. Tvrdenie žalovaného, že predmetné Plachty sú zavádzajúce, je tendenčné. Žalovaný pritom nepredložil akýkoľvek dôkaz k popretiu skutkových tvrdení žalobcu, ktorý prostredníctvom týchto prostriedkov procesného útoku v prvom rade riadne uniesol bremeno tvrdenia a v druhom rade aj bremeno dôkazu predložením relevantných písomných dôkazov. Žalovaný neoznačil ani žiadne dôkazy na preukázanie svojich tvrdení čo do času, z ktorého je počítaný priemer týždenného pracovného času v referenčnom 4-mesačnom období a v podstate len neúčinne poprel skutkové tvrdenia žalobcu v uvedenej záležitosti a Plachty ako dôkazný prostriedok len označil za zavádzajúce. Žalovaný v rámci svojho vyjadrenia uvádza vlastné výpočty počtu odpracovaných hodín, viazaných na fiktívne referenčné obdobie 4 mesiacov. Žalovaný pravdepodobne vychádza z

ustanovenia čl. 16 písm. b) Smernice, v zmysle ktorej si štát môže stanoviť referenčné obdobie nepresahujúce dobu 4 mesiacov. Žalovaný však opomenul uviesť dôležitú skutočnosť, že štát žiadne referenčné obdobie neurčil, t.j. neprijal žiadnu vnútroštátnu normu - zákon, ktorý by takéto referenčné obdobie upravoval. Napriek skutočnosti, že v slovenskom právnom poriadku nie je zakotvené 4 mesačné referenčné obdobie, žalobca vychádzajúc z údajov predložených zo SAPu (Plachiet) a obsiahnutých v už predloženej tabuľke odpracovaných hodín, pre porovnanie vytvoril tabuľku, ktorá by sledovala (neexistujúce) 4 mesačné referenčné obdobie, kde rovnako dochádzalo k prekročeniu maximálneho týždenného pracovného času.
Výšku nároku žalobca odvodzuje od počtu hodín, ktoré reálne odslúžil, hoci tieto v zmysle Smernice odslúžiť nemal, a túto za účelom stanovenia výšky požadovanej náhrady nemajetkovej ujmy vyčíslil. Žalobca celkovo prišiel o bezmála 902 hodín voľného času, ktorý by inak venoval rozvíjaniu svojich osobných, rodinných, priateľských vzťahov, ako aj fyzickej a psychickej relaxácii, štúdiu, cestovaniu, starostlivosti o domácnosť a iným, so svojou pracovnou činnosťou nesúvisiacim aktivitám. Nerešpektovaním čl. 6 písm. b) Smernice 2003/88/ES pri rozvrhovaní pracovného času žalobcovi zo strany žalovaného, došlo u žalobcu k zásahu do jeho práv na vedenie súkromného a rodinného života, ako i do práva na ochranu jeho zdravia. Za zásah do práva žalobcu na vedenie jeho súkromného a rodinného života považuje žalobca najmä nemožnosť venovania dostatku svojej rodine a priateľom, s ktorými žalobca udržiava intenzívne vzťahy. Žalobca okrem uvedeného mohol tento svoj čas, o ktorý ho žalovaný preukázateľne pripravil, venovať aktívnym a pasívnym rekreačným činnostiam, individuálnemu alebo inštitucionálnemu vzdelávaniu, svojim záľubám, športovej činnosti, cestovaniu, starostlivosti o domácnosť a činnostiam každodenného života. Zásah do práva na ochranu svojho zdravia vníma žalobca najmä v tom, že hoci nemá dlhodobo zdravotné ťažkosti spojené s prekračovaním maximálne stanoveného pracovného času, zo strany žalovaného bolo toto jeho právo podstatne ohrozené tým, že preukázateľne žalobca pracoval viac, ako dovoľuje v tejto oblasti právo Únie a nemal tak dostatok času na riadny odpočinok medzi jednotlivými výkonmi služby. Uvedeným došlo k ohrozeniu práva na ochranu zdravia a bezpečnosti žalobcu, ale aj k ohrozeniu zdravia a bezpečnosti ostatných príslušníkov. Žalobca na preukázanie svojich tvrdení o existencii podstatného zásahu do svojich osobnostných práv predložil rodné listy dcér, O. narodená v roku XXXX a maloletá O. narodená v roku XXXX. Žalobca má partnerku, s ktorou spolu všetci žijú a tvoria harmonickú domácnosť. Žalobca prišiel o drahocenný čas so svojou rodinou, keď tento čas trávil v práci nad rámec Smernice. Následok uvedených zásahov je podľa názoru žalobcu potrebné považovať za závažnú ujmu.
Žalobca predložil: týždenné prehľady pracovnej dochádzky od 04/2023 do 08/2023 (č.l. 118), rodný list dcéry žalobcu (č.l. 119), rodný list dcéry žalobcu (č.l. 120).

6. Duplikou doručenou súdu dňa 09.01.2024 sa vyjadril žalovaný, zotrval na svojich vyjadreniach a predložil prehľad odpracovaných hodín žalobcom (č.l. 131). Následne doplňujúcim vyjadrením doručeným súdu 17.09.2024 žalovaný predložil tabuľku- výpočet priemerného týždenného služobného času (č.l.134) a prehľad plánu pre obdobie od 01.06.2020 do 31.03.2023 (č.l. 143) a uviedol, že žalobca v tabuľke uvádza počty svojho naplneného fondu pracovného času, čo mylne a účelne zamieňa s odpracovanými hodinami podľa článku 2 ods. 1 smernice 2003/88/ES. Fond pracovného času sa využíva na vytvorenie výplatných pások, nakoľko výplatné pásky vychádzajú priamo zo systému SAP, tak je nevyhnutné, aby v systéme boli zapísané všetky druhy plateného voľna, aby sa tieto dni reflektovali do výplatných pások. Z uvedeného dôvodu je preto veľmi nepresné, aby žalobca vychádzal pri svojich výpočtoch z výplatných pások, resp. z fondu pracovného času, nakoľko tie reflektujú hodiny, za ktoré patrí príslušníkovi (žalobcovi) mzda. Je preto relevantné uviesť, že nemožno zamietať fond pracovného času s pojmom pracovný čas podľa čl. 2 ods. 1 smernice 2003/88/ES. Podľa článku 2 ods. 2 Smernice 2003/88/ES, cit.: „Čas odpočinku je akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom.“. V zmysle uvedeného má žalovaný za to, že Smernica 2003/88/ES jasne vymedzuje, čo je to pracovný čas a zároveň ho oddeľuje od času odpočinku. Cieľom smernice nie je, aby sa do maximálneho týždenného pracovného času započítaval aj čas odpočinku, inak by ho nerozlišovala. Práve naopak, Smernica 2003/88/ES považuje za potrebné, aby mal pracovník dostatočný čas na odpočinku a zároveň stanovuje hranicu maximálneho priemerného týždenného pracovného času. Žalovaný má za to, že na účely výpočtu priemerného pracovného času s poukazom na výpočty maximálneho priemerného pracovného času podľa článku 6 Smernice 2003/88/ES bolo správne transponované do slovenského právneho poriadku referenčné obdobie dlhé šesť mesiacov a teda je nutné na účely konštatovania porušenia práva Európskej únie v zmysle smernice 2003/88/ES vychádzať z výpočtov priemerného pracovného času na šesťmesačné referenčné obdobia. Žalovaný ďalej uviedol, že pod „neutralizáciou“ sa rozumie odobratie celého predmetného dňa z referenčného obdobia, teda ako keby ani neexistoval. To znamená, že v

prípade ak má referenčné obdobie šiestich mesiacov napríklad 150 dní, počas ktorých si žalobca vybral 6 dní riadnej dovolenky, označenej ako „DOV“, tak tých 6 dní nezahŕňame do referenčného obdobia a teda celkové odpracované hodiny budeme deliť len 20,571 týždňami, čo predstavuje presne 144 dní namiesto 21,428 týždňami, čo predstavuje 150 dní. Smernica týmto chráni pracovníkov, avšak nešťastne takýto postup nazýva „neutralizácia“, keďže ide o zvýhodnenie jednej strany, v tomto prípade žalobcu. Žalovaný poukázal, že v prípade jeho prepočtu na šesťmesačné referenčné obdobia, nedošlo k porušeniu smernice, keď od 6/2020 do 11/2020 odpracoval žalobca v priemere 44,386 odpracovaných hodín týždenne, od 12/2020 do 5/2021 je to v priemere 43,703 odpracovaných hodín týždenne, od 6/2021 do 11/2021 je to v priemere 42,413 odpracovaných hodín týždenne, od 12/2021 do 5/2022 je to v priemere 47,699 odpracovaných hodín týždenne, od 6/2022 do 11/2022 je to v priemere presne 42,635 odpracovaných hodín týždenne a od 12/2022 do 5/2023 je to v priemere presne 47,113 odpracovaných hodín týždenne.

7. Súd prejednal sporovú vec na pojednávaniach dňa 24.09.2024, na ktorom vypočul žalobcu a v dňoch 18.03.2025, kedy vypočul L.. W. H. a dňa 12.06.2025.

8. Podaním doručeným súdu dňa 15.10.2024 doplnil skutkové tvrdenia a navrhol vykonanie dokazovania týkajúce sa podrobného prepočtu plánov služieb. Uviedol, že v replike prepočítal prekročenia na 4 mesačné referenčné obdobie, avšak jeho existenciu neuznáva. Žalobca si s ohľadom na skutočnosti prezentované na pojednávaní vytvoril prehľadný prepočet jeho plánov služieb za uplatňované obdobie a jednoznačne vyznačil kalendárne týždne, v ktorých došlo k porušeniu maximálne stanoveného týždenného pracovného času žalobcu v uplatňovanom období. Žalobca uviedol, že v nižšie uvedených dátumoch nesporne došlo k prekročeniu jeho maximálneho týždenného pracovného času podľa čl. 6 písm. b) Smernice. Žalobca v uplatňovanom období spravidla každé 3 týždne odpracoval jednu 24 - hodinovú zmenu navyše, čo v daných týždňoch spôsobilo prekročenie maximálne stanoveného týždenného pracovného času. Obdobná situácia nastala v prípade, že žalobca v konkrétnom kalendárnom týždni už odslúžil alebo mal odslúžiť 48 hodín, ale z rôznych dôvodov odpracoval aj ďalšie, spravidla 8 alebo 12 hodinové zmeny. V uplatňovanom období od júla 2020 do marca 2023, uviedol žalobca prekročenie o 24 hodín nad rámec smernice v 23 týždňoch, kedy mal žalobca v daných týždňoch tri 24 hodinové zmeny za týždeň, a to počnúc týždňom od 12.10.2020 do týždňa končiaceho dňa 05.02.2023. Žalobca ďalej uviedol, že keďže má za to, že čas čerpania dovolenky (DOV a DOD) a plateného služobného voľna a náhradného voľna (SVP, VS, a pod.) sú súčasťou vykonávania štátnej služby podľa § 97 ods. 1 Zákona o HaZZ, poukázal aj na prekročenie časového limitu aj v ďalších 12 týždňoch, kedy mal žalobca po dve 24 hodinové zmeny a zároveň v týchto dňoch čerpal dovolenku príp. mal služobné voľno. Za účelom preukázania svojich tvrdení žalobca predložil prepočet plánu služieb žalobcu (č.l. 260).
Podľa čl. 29 Smernice je Smernica adresovaná členským štátom. Žalovaný ako členský štát Európskej únie je preto adresátom Smernice a bol povinný prijať opatrenia za účelom dosiahnutia Smernicou sledovaného cieľa (zabezpečiť žalobcovi Smernicou priznané právo na bezpečnosť a ochranu zdravia pri organizácii pracovného času). Zo strany Žalovaného došlo k porušeniu jasnej a konkrétnej právnej normy Únie, ktorá neponecháva členským štátom priestor na voľnú úvahu a ide o porušenie práva únie, ktoré je v zjavnom rozpore s judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie. Vnútroštátny súd je povinný plne uplatňovať výklad práva Európskej únie, ktorý súdny dvor podal (viď. rozsudok ESD C-261/2021 zo dňa 07.07.2022). Okrem toho žalobca uviedol, že odslúžil v nočnej služobnej pohotovosti každý mesiac uplatňovaného obdobia približne 70 hodín, ktoré žalobcovi neboli započítané do služobného času (v rozpore s čl. 2 ods. 1 Smernice); sú mzdovo ohodnotené podstatne nižšie, ako riadny služobný čas (asi len 15 % hodinovej mzdy); sa nezapočítavajú do času určujúceho výpočet výšky výsluhového dôchodku žalobcu; nezapočítavajú sa do fondu pracovného času a žalobca si musí vždy rozličný počet hodín „dopracovať“ zmenami navyše, aby naplnil fond pracovného času, a to napriek tomu že tieto hodiny už raz odpracoval. Uvedené síce netvorí nárok uplatňovaný v tomto konaní, ale žalobca na túto skutočnosť poukázal len podporne na preukázanie nesprávnej transpozície Smernice a vzniku ujmy na strane žalobcu.
K príčinnej súvislosti žalobca uviedol, že má za to, že preukázal, že práve nesprávnym postupom žalovaného došlo k zásahu do súkromia a rodinného života žalobcu a práva na ochranu žalobcovho zdravia. V príčinnej súvislosti s porušením práva Únie zo strany žalovaného došlo u žalobcu k vzniku nemajetkovej ujmy v dôsledku: zásahu do jeho práva na ochranu zdravia (článok 40 Ústavy), pretože účelom stanovenia maximálneho týždenného pracovného času bolo podľa odôvodnenia Smernice zabezpečenie potreby odpočinku, aby pracovník (Žalobca) v dôsledku vyčerpania alebo iného

nepravidelného rozvrhnutia práce nespôsobil úraz sebe ani spolupracovníkom alebo iným osobám a aby si krátkodobo alebo dlhodobo nepoškodil zdravie a súčasne zásahu do práva Žalobcu na súkromie a rodinný život (článok 19 ods. 2 Ústavy), pretože musel reálne odpracovať viac, ako bol povinný v zmysle Smernice, na úkor svojej manželky, dieťaťa a ďalších blízkych musel tráviť čas v práci a prichádzal tak o čas, ktorý by chcel a mohol venovať svojim najbližším, rodine, priateľom, záľubám, resp. iným aktivitám, ktoré nesúvisia s jeho pracovným zaradením. Žalobca má za to, že dostatočným zadosťučinením je odškodnenie v podobe peňažnej náhrady takto vzniknutej ujmy, pretože iná morálna satisfakcia (napr. ospravedlnenie) sa objektívne nejaví ako dostatočná. Nemožno opomenúť, že aj právo EÚ uznáva, že v dôsledku jeho porušenia môže dôjsť u poškodenej osoby k náhrade nemajetkovej ujmy (čl. 82 Nariadenia Európskej únie č. 2016/679).

9. K doplneným skutkovým tvrdeniam žalobcu sa vyjadril žalovaný podaním doručeným súdu dňa 26.11.2024, v rámci ktorého uviedol, že trvá na tom, že k porušeniu Smernice nedošlo a pre zodpovedanie otázky, či došlo v prípade žalobcu k porušeniu Smernice článku 6 písm. b) súd by mal ustáliť, v akom období sa počíta priemerný týždenný pracovný čas, nakoľko predmetná otázka je v konaní sporná, rovnako ako aj v obdobných konaniach. Žalovaný má za to, že § 86 ods. 1 zákona o HaZZ predstavuje transpozíciu článku 16 písm. b/ v spojení s článkom 17 ods. 3 písm. b/ bod iii) a článkom 19 a teda pojem priemerný týždenný pracovný čas sa má vyložiť tak, že tento sa počíta v referenčných obdobiach dlhých 6 mesiacov. Otázka referenčného obdobia je v prípade HaZZ jednoznačne na mieste. Z § 1 ods. 1 zákona č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarmi v znení neskorších predpisov (ďalej ako „zákon č. 314/2001 Z. z.“) možno jednoznačne vyvodiť cieľ HaZZ, ktorým je ochrana života a zdravia fyzických osôb, majetku a životného prostredia pred požiarmi. Smernica 2003/88/ES vo svojej preambule, ktorá predstavuje určitý výkladový základ každej smernice, v odseku 15 prezumuje potrebu pružnosti určitých ustanovení, cit.: „vzhľadom na otázku, ktorá pravdepodobne vznikne v podniku pri organizovaní pracovného času sa zdá, že je žiaduce zabezpečiť pružnosť pri uplatňovaní určitých ustanovení tejto smernice...“ Podľa odseku 16 prvej vety preambuly, cit.: „treba ustanoviť, že členské štáty alebo sociálni partneri môžu uplatniť odchýlky z určitých ustanovení smernice.“ Nakoľko sú predmetné konštatovania uvedené už v preambule Smernice, predstavujú určitú výkladovú normu vo vzťahu k určitým pracovným odvetviam, ktoré sú konkretizované v článku 17 ods. 3 smernice. Článok 17 ods. 3 Smernice konkrétne stanovuje, od ktorých ustanovení smernice je možné sa odchýliť, pričom ich taxatívne vymedzuje ako: články 3, 4, 5, 8 a 16. Zároveň článok 17 ods. 3 bod b) Smernice konkrétne stanovuje aj činnosti, pri ktorých sa predmetné odchýlky využívajú a teda, cit.: „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. S ohľadom na § 1 ods. 1 zákona č. 314/2001 Z. z. je na mieste konštatovať, že ochrana života a zdravia fyzických osôb, majetku a životného prostredia jednoznačne vyžaduje nepretržitú prevádzku každej hasičskej stanice, teda aby každá hasičská stanica mohla byť efektívne využitá 24 hodín denne a 7 dní v týždni. Je preto nevyhnutné, aby členský štát (v tomto prípade Slovenská republika) zabezpečil efektívny chod Hasičského a záchranného zboru tak, aby tento mohol chrániť práva všetkých občanov Slovenskej republiky vo vzťahu k ich životu, zdraviu, právu vlastniť majetok, ale taktiež aj vo vzťahu k právu na priaznivé životné prostredie. Na podporu svojich argumentov žalovaný poukazuje na 3 podstatné dôvody, v zmysle ktorých má za to, že referenčné obdobie 6 mesiacov je aplikovateľné v prípade príslušníkov HaZZ v Slovenskej republiky:
1. Ak súd prvej inštancie bude konštatovať nesprávnu transpozíciu smernice a teda skonštatuje, že je priamo aplikovateľná v tomto konaní, tak má žalovaný za to, že je potrebné na ňu prihliadať komplexne a nie spôsobom ako to robí žalobca, t. j. iba na ustanovenia, ktoré sa mu v tomto súdnom konaní hodia. Podľa článku 16 Smernice je možná pružnosť referenčného obdobia, v rámci ktorého sa počíta priemerný týždenný pracovný čas pracovníka, ktorý je stanovený v zmysle článku 16 na obdobie štyroch mesiacov. Následne článok 17 explicitne ustanovuje, že v prípade protipožiarnych služieb je možné sa od tohto článku 16 odchýliť, pričom v článku 19 ustanovuje referenčné obdobie šiestich mesiacov, resp. v prípade ak je to ustanovené v kolektívnej zmluve, tak až na obdobie 12 mesiacov. Nakoľko kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre príslušníkov HaZZ žiadne takéto ustanovenie neobsahuje, tak pri aplikovaní Smernice možno dospieť k záveru, že referenčným obdobím pre protipožiarne služby je obdobie šiestich mesiacov.
2. K rovnakému záveru možno dospieť aj pri skúmaní zákona o HAZZ konkrétne ustanovenia § 86 ods. 1. Podľa článku 288 ZFEU, cit.: „Smernica je záväzná pre každý členský štát, ktorému je určená, a to vzhľadom na výsledok, ktorý sa má dosiahnuť, pričom sa voľba foriem a metód ponecháva vnútroštátnym orgánom.“ Z citovaného ustanovenia jednoznačne vyplýva, že otázka transpozície

smerníc do vnútroštátneho práva nevyžaduje doslovnú transpozíciu. Žalovaný uvádza, že z povahy veci vyplýva, že „referenčné obdobie“ je obdobie, za ktoré je potrebné vypočítať priemerný pracovný čas. Slovo „referenčný“ je pri tom odvodené z latinského slova „referere“, teda podať správu (obdobne v slovenčine slová referovať, referát, referent a pod.). Je preto logické, že podať správu - t. j. vyčísliť priemerný týždenný pracovný čas, je potrebné za také obdobie, na aké je rozvrhnutý nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas, pričom tento je podľa § 86 ods. 1 zákona o HaZZ rozvrhnutý nerovnomerne a nerovnomerne rozvrhnutý služobný čas príslušníkov je rozvrhnutý na obdobie šiestich mesiacov.
3. V neposlednom rade je na mieste prihliadnuť na skutočnú prax ako sa služby príslušníkov HaZZ plánujú. Je na mieste konštatovať, že súdy nie sú viazané iba doslovným výkladom ustanovení zákonov či nadnárodných právnych predpisov, ale rovnako môžu a zároveň by aj mali prihliadať nie len na formálnu stránku, ale aj praktickú stránku uplatňovania týchto formálne stanovených ustanovení. V prípade príslušníkov HaZZ sa služby rozvrhujú vopred do obdobia šiestich mesiacov. Je preto na mieste konštatovať, že žalobca už v júli toho-ktorého roka by vedel uviesť, či má službu naplánovanú na Vianoce, 1. sviatok vianočný alebo 2. sviatok vianočný. Je pravdou, že následne sa každý mesiac dielčie plánuje pred jeho začiatkom, avšak plán služieb, ktorý bol naplánovaný vopred sa nemení, iba sa upravuje s ohľadom na vzniknuté situácie v tom-ktorom mesiaci. To, že referenčné obdobia sú šesťmesačné sa v praxi odzrkadľuje aj pri príprave, prerokovaní a prijatí kolektívnych zmlúv napr.: čl. 3 ods. 15 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre príslušníkov Hasičského a záchranného zboru na rok 2023 uvádza: „Služobný úrad poskytne príslušníkovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň služobného voľna v prvom polroku kalendárneho roka 2023 a jeden deň služobného voľna v druhom polroku kalendárneho roka 2023; za čas služobného voľna patrí príslušníkovi služobný plat.“

10. Podaním doručeným súdu dňa 05.02.2025 žalobca poukázal na kľúčové názory odvolacieho súdu k obrane žalovaného a predložil rozhodnutie krajských súdov v obdobných veciach (č.l. 292-313). Žalovaný podaním zo dňa 27.02.2025 zotrval na svojich vyjadreniach.

11. V konaní pred súdom na pojednávaní dňa 18.03.2025 súd nariadil výsluch svedka, plukovníka Ing. W. H.. Žalovaný predložil tabuľku zhodu týkajúcu sa transpozície Smernice (č.l.362).

12. Následne žalobca dňa 28.05.2025 doručil súdu záverečné zhrnutie, na ktorom na pojednávaní dňa 12.06.2025 zotrval. V rámci zhrnutia uviedol, že zotrváva na všetkých tvrdeniach, ako aj predložených dôkazoch prednesených v zmysle doterajších písomných podaní a ústnych pojednávaní vo veci. Má za to, že z vykonaného dokazovania bolo preukázané protiprávne konanie žalovaného v tom, že nevykonal správne transpozíciu Smernice do vnútroštátneho právneho poriadku. Legislatívnou pasivitou nebol účel Smernice prenesený do právneho poriadku SR, pričom žalovaný nevyužil možnosti dané Smernicou členským štátom podľa čl. 16 a čl. 17 Smernice a referenčné obdobia nepreniesol do žiadneho zákonného a ani podzákonného právneho predpisu. Žalovaný sa nemôže dovolávať ani priameho účinku Smernice, pretože právny akt EÚ, akým je Smernica, má výlučne vertikálny priamy účinok. Tohto sú spôsobilé dovolať sa výlučne jednotlivci voči štátu - nie naopak. Priamy účinok Smernice nemôže suplovať legislatívnu nečinnosť žalovaného - Slovenskej republiky a tento nemožno vykladať a použiť v neprospech žalobcu, ako jednotlivca. Nemožno sa stotožniť ani s argumentáciou žalovaného, ktorý poukazuje na tabuľku zhody, ktorá ja nič nepreukazujúci dokument, ktorý žalovaný vypracoval pri formálnej transpozícií Smernice. Z uvedenej tabuľky nie je preukázané naplnenie účelu a zmyslu čl. 6 písm. b) Smernice vo vnútroštátnom právnom poriadku. Poukázal na rozsudok ESD sp. zn. C.-254/18, bod 43. odôvodnenia: „... treba konštatovať, že dosiahnutie cieľa smernice 2003/88 by bolo ohrozené, ak by používanie pevných referenčných období nebolo spojené s mechanizmami umožňujúcimi zabezpečiť, že priemerný maximálny týždenný pracovný čas v rozsahu 48 hodín bude rešpektovaný počas každého obdobia šiestich mesiacov zapadajúceho do rámca dvoch po sebe nasledujúcich pevných referenčných období." Ako aj bod 45. odôvodnenia: „Vnútroštátnemu súdu v dôsledku toho prislúcha overiť, či vnútroštátna právna úprava sporná vo veci samej stanovuje mechanizmy, ktoré, ako vyplýva z bodu 43 tohto rozsudku, umožňujú zabezpečiť, že priemerný maximálny týždenný pracovný čas v rozsahu 48 hodín bude rešpektovaný počas každého obdobia šiestich mesiacov zapadajúceho do rámca dvoch po sebe nasledujúcich pevných referenčných období." Ďalej na bod 48. odôvodnenia: „...článok 6 písm. b), článok 16 písm. b) a článok 19 prvý odsek smernice 2003/88 sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia vnútroštátnej právnej úprave, ktorá na účely výpočtu priemerného týždenného pracovného času stanovuje referenčné obdobia, ktoré sa začínajú a končia v určitých kalendárnych dátumoch, pokiaľ táto právna úprava obsahuje mechanizmy, ktoré umožňujú zabezpečiť, že priemerný

maximálny týždenný pracovný čas v rozsahu 48 hodín bude rešpektovaný počas každého obdobia šiestich mesiacov zapadajúceho do rámca dvoch po sebe nasledujúcich pevných referenčných období." Vyššie uvedené mechanizmy boli do právneho poriadku SR výslovne prenesené až novelou zákona o HaZZ, účinnou od 15.10.2024. žalobca uviedol, že má za to, že priemerný pracovný čas žalobcu treba počítať za obdobie 7 dní, ako to uvádza Smernica. Žalobca trávil skutočným výkonom služby o 563,25 hodín viac, čo predstavuje 23,5 dní čistého času, čo mu spôsobilo závažnú ujmu. Žalobca preto žiadal žalobe vyhovieť.

13. Žalovaný dňa 29.05.2025 doručil súdu záverečné zhrnutie v písomnej podobe, pričom uviedol, že nesprávna transpozícia akejkoľvek smernice nemôže zakladať automaticky nárok na náhradu nemajetkovej ujmy v žiadnom konaní. Poukázal na rozhodnutie Krajského súdu v Banskej Bystrici, ktorý vystihol predmet konania v uznesení sp. zn. 13Co/97/2024 zo dňa 24.03.2025 v bode 22. nasledovne: „pre záver o dôvodnosti žaloby potrebné zistiť, či u žalobcu v rámci žalovaného obdobia dochádzalo k prekročeniu maximálneho priemerného týždenného pracovného času, t. j. nad 48 h.“ ˇV ďalšom žalovaný zopakoval svoje doterajšie tvrdenia a poukázal na najnovší názor Krajského súdu v Banskej Bystrici (13Co/97/2024 zo dňa 24.03.2025), ktorý sa odchýlil od svojho doterajšieho prístupu (vychádzania z fondu pracovného času) a potvrdil, že nemožno vychádzať z fondu pracovného času v bode 23., cit.: „Na úvod odvolací súd poznamenáva, že termín „fond pracovného času“ nemá „expressis verbis“ legislatívne vyjadrenie v Zákonníku práce a ani v Zákone o hasičskom zbore, a je potrebné ho vnímať ako formu súhrnu pracovného času, ktorý po rozvrhnutí zamestnávateľom, by mal zamestnanec v ideálnom stave za určitý časový úsek odpracovať. Možno sa tak v tomto ohľade stotožniť so súdom prvej inštancie (pozn. súd prvej inštancie uviedol, že fond pracovného času nemožno považovať za veličinu, z ktorej by bolo možné vychádzať), že fond pracovného času je iba teoretické (ideálne) číslo, vyjadrujúce koľko pracovných hodín pracovného času má zamestnanec k dispozícii v mesiaci pri jeho spôsobe rozvrhnutia pracovného času. Zákonník práce, ako i Zákon o hasičskom zbore, reguluje spôsob rozvrhnutia pracovného času zamestnanca. Jednou z podmienok je aj rešpektovanie pravidiel pre rovnomerne alebo nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas. Zamestnávateľ má k dispozícii týždenný pracovný čas a ten podľa potreby rozvrhuje buď na jednotlivé týždne, mesiace tak, aby v určenom referenčnom období bol v priemere dodržaný rozsah ustanoveného týždenného pracovného času. Počet pracovných dní, ktoré je zamestnanec povinný odpracovať v príslušnom období, sa potom logicky bude odvíjať od spôsobu rozvrhnutia pracovného času.“ Žalovaný navrhol žalobu zamietnuť.

14. Súd vo veci vykonal dokazovanie oboznámením sa s obsahom žalobcom predložených listinných dôkazov, výsluchom žalobcu, svedka L.. W. H. a na základe takto vykonaného dokazovania zistil nasledujúci skutkový stav:

15. Medzi stranami sporu sú nesporné skutočnosti o vzniku a trvaní služobného pomeru žalobcu ako príslušníka Hasičského a záchranného zboru Slovenskej republiky, v zmysle ktorých je žalobca od 05.12.2002 príslušníkom HaZZ v pozícii hasič - záchranár na útvare HaZZ v Bratislave - HS Hálkova. V priebehu konania žalobca predložil rozpisy služieb (tzv. plachty) za uplatnené obdobie, z ktorých bolo možné zistiť, koľko hodín žalobca skutočne za žalované obdobie odpracoval (vrátane služobnej pohotovosti).

16. Z výsluchu žalobcu na pojednávaní dňa 24.09.2024 súd po kladení otázok jeho právneho zástupcu zistil, že výkon služby nad rámec limitu mu skomplikoval voľný čas tak, že v čase svojho osobného voľna bol stiahnutý do služby napr. musel zmeniť termín zasklenia balkónu, zrušiť termín v autoservise, musel meniť termín času s priateľmi, prekladal vlastnú oslavu svojich narodenín, boli rušené dovolenky. Pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času vychádza jeden voľný víkend v mesiaci. Za 27 rokov, čo odslúžil, sa často stávalo, že aj tieto víkendy boli kvôli práci zrušené napr. plánovaný víkendový výlet, návšteva rodičov priateľky. Žalobca poukázal, že v období marec až máj 2023 partnerkin otec ako 90 ročný zostal v nemocnici, partnerka musela za ním chodiť na stredné Slovensko, žalobca nemal kam dať 12 ročnú maloletú dcéru, žiadal nadriadeného o úpravu pracovného času, zmenu služieb, všetko bolo zamietnuté. Musel to riešiť cez rodičov dcériných spolužiakov u ktorých prespávala, keď mal žalobca nočnú, dvakrát sa stalo, že musela v noci ostať sama. Žalobca ďalej na otázku či je dostatočný oddych medzi zmenami, ak počas týždňa vyjdú tri 24 hodinové zmeny, uviedol, že nebol dostatok času pre rodinu. Žalobca ďalej opísal podmienky, za akých môže byť stiahnutý zo svojho voľna do práce, pričom existujú dva spôsoby. Niekedy 3 až 7 dní vopred im oznámia nástup do služby napr. keď sú povodne alebo požiare v iných krajinách. Druhý spôsob je, že okolo 07:00 hod. ráno zazvoní telefón a operačné

stredisko ich zavolá do práce nadčas. Okrem toho sú školenia jeden až dva dni. Pri narodení druhej dcéry v roku 2011 mal žalobca zrušenú dovolenku a musel ísť na týždňový kurz v Žiline ako náhradník. Stávalo sa, že im rušili dovolenky, ak nemali doklad o zaplatení dovolenky, avšak nie vždy človek chodí na platenú dovolenku, niekedy ide na návštevu k rodine, na splav a pod. Na otázku, že ak im chýba vo fonde pracovného času odpracovaný čas napriek odslúženým pohotovostiam a službám v rozsahu dvoch alebo troch zmien v týždni, žalobca uviedol, sa stávalo, že musel odslúžiť dennú 12 hodinovú, alebo nočnú 12 hodinovú zmenu, s tým ak to bola nočná pohotovosť započítalo sa mu len 5 hod. z 12, preto som musel odslúžiť aj dve nočné 12 hodinové a stále mu chýbali 2 hodiny, ktoré som musel potom odpracovať cez deň. Ak je mínus viac ako 12 hodín závisela od nadriadeného. Na otázku ako vyzerá odpočinok počas služobnej pohotovosti v porovnaní s oddychom doma, žalobca reagoval, že sa to vôbec nedá porovnať. Počas pohotovosti je napätý a pod stresom. Hasič musí do 60 sekúnd od vyhlásenia poplachu sedieť v aute. Ak človek v noci odpočíva, rozsvieti sa svetlo a z ležiacej polohy do 60 sekúnd musí opustiť zbrojnicu. Aj keď nejde na výjazd, trvá niekoľko minút kým sa búšenie ukľudní. Keď bol s dcérou na RTG, svetlo, ktoré sa tam rozsvietilo s nápisom nestupovať, mu spôsobilo tik. Manželka a dcéra už vedia, že v noci nemajú rozsvecovať svetlo. Následne žalobca odpovedal na otázky zástupcu žalovaného, že bol uzrozumený s podmienkami, ktoé obnáša jeho práca pri začatí práce, avšak tie sa počas 27 rokov menili. Prvotnú ujmu začal pociťovať nedostatkom času s rodinou a priateľmi, keď bol začlenený do potápačskej skupiny. Robil amatérske filmy vo voľnom čase, aj v noci, nemal nato dostatok voľného času. Jeho dcéra sa venuje tancu, kvôli neplánovaným službám, do ktorých musel nastúpiť, sa nemohol zúčastniť niektorých jej súťaží. Ujma sa postupne nabaľovala, najviac posledné tri roky, aj jeho prvé manželstvo sa rozpadlo pre nadčasy. Dcéra mala vtedy 6 rokov, niektoré roky ju nevidel vyrastať. Je jeho rozhodnutím kedy podá žalobu. Pokiaľ ide o trávenie neaktívnej časti pohotovosti, boli zabezpečené priestory tzv. spálne, kde boli postele, kde si mohol človek ľahnúť, zdriemnuť, čítať knihu. Za aktívnu časť pohotovosti nepožiadal o náhradne voľno, o tejto možnosti ani nevedel. Počas zamestnania nemal živnosť ani brigádu.

17. Z výsluchu svedka L.. W. H. na pojednávaní dňa 18.03.2025 súd zistil, že je vo funkcii krajského riaditeľa HaZZ v Bratislave. Žalobca je jeho podriadeným. Svedok bol tiež zásahovým hasičom v Českej republike v období rokov 1993-1997, potom bol v rokoch 2000-2003 hasičom v Bratislave. Svedok uviedol, že celý výkon služby sa riadi pokynom prezidenta č. 35/2012, kde je opísaných celých 24 hodín. Od 7:00 hod. do 22:00 hod. je výkon služby, od 22:00 hod. do 06:00 hod. je pohotovosť, zároveň priestor na odpočinok, počas ktorého sú vyčlenené miestnosti, kde sú postele na odpočinok,spoločenské miestnosti, kde súd televízory, sú aj iné priestory. Od hasičov sa nevyžaduje počas pohotovosti práca, pokiaľ nie je vyhlásený poplach. Služby príslušníkom HaZZ sa plánujú sa na šesť mesiacov dopredu, robia sa dielčie plány na jeden mesiac, s ktorými musia byť príslušníci oboznámení najneskôr tri dni pred daným mesiacom. Dochádzkový systém SAP obsahuje výkon služby, dovolenky, OČR, náhradné voľná. Rátajú sa časy, ktoré príslušník trávi v práci, je tam všetko, čo sa má zarátať do fondu pracovného času. Je tam aj pohotovosť, ktorá sa neráta do fondu pracovného času. Systém je nastavený aktuálne tak, že fond sa vyrovnáva v priebehu šiestich mesiacov, aby nedošlo k prekročeniu prac. času 37,5 hodiny a zároveň 48 hodín podľa Smernice. Prekročenie 48 hodín si kontrolujú dlhšie. Pokiaľ ide o nadčas, môže byť preplácaný alebo sa môže požiadať o náhradné voľno, s čím sa svedok v praxi nestretol. Na otázky právneho zástupcu žalobcu svedok uviedol, že príslušníci majú nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas, aby naplnili pracovný fond, zmeny sú je približne raz za tri dni, čo je skoro rovnomerné rozvrhnutie. Priemerne za mesiac je ich 10. Zmeny sa plánujú na šesťmesačné obdobia od 01.01. do 30.06. a od 01.07. do 31.12., čo vyplýva zo zákona, pričom k polroku a ku koncu roka má byť pracovný fond času vynulovaný. Dnes je to súčasťou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na roku 2025 a 2026. Na otázku, či sa plán môže v priebehu mesiaca meniť, svedok reagoval, že áno, samozrejme môže sa meniť, pri dodržaní všetkých zákonných ustanovení ako je napr. odpočinok. Pri nočnej pohotovosti sa končí aktívna časť pohotovosti, keď sa dokončia všetky činnosti súvisiace so zásahom, keď sa vyčistí technika a keď veliteľ zásahu zahlási na operačné stredisko, že sú opäť v pohotovosti. Nemusí to platiť pre celú posádku, keď napr. dvaja zo šiestich dávajú dokopy techniku, ostatní nie sú špinaví, nemusia sa osprchovať, pričom až do tohto momentu sa práca počíta ako práca nadčas.

18. Žalobca žalovaného vyzval na úhradu pohľadávky pokusom o zmier zo dňa 29.05.2023, žalovaný reagoval listom zo dňa 02.06.2023 tak, že nárok žalobcu neuznal.

19. Súd vychádzal v rámci právneho posúdenia veci z nasledovných ustanovení právnych predpisov:

20. Podľa čl. 288 Zmluvy o fungovaní Európskej únie na účely výkonu právomocí Únie inštitúcie prijímajú nariadenia, smernice, rozhodnutia, odporúčania a stanoviská. Nariadenie má všeobecnú platnosť. Je záväzné vo svojej celistvosti a je priamo uplatniteľné vo všetkých členských štátoch. Smernica je záväzná pre každý členský štát, ktorému je určená, a to vzhľadom na výsledok, ktorý sa má dosiahnuť, pričom sa voľba foriem a metód ponecháva vnútroštátnym orgánom. Rozhodnutie je záväzné v celom rozsahu. Rozhodnutie, ktoré označuje tých, ktorým je určené, je záväzné len pre nich. Odporúčania a stanoviská nie sú záväzné.

21. Podľa čl. 291 Zmluvy o fungovaní Európskej únie, členské štáty prijmú všetky opatrenia vnútroštátneho práva potrebné na vykonanie právne záväzných aktov Únie.

22. Podľa čl. 7 ods. 5 Ústavy Slovenskej republiky, medzinárodné zmluvy o ľudských právach a základných slobodách, medzinárodné zmluvy, na ktorých vykonanie nie je potrebný zákon, a medzinárodné zmluvy, ktoré priamo zakladajú práva alebo povinnosti fyzických osôb alebo právnických osôb a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom, majú prednosť pred zákonmi.

23. Podľa článku 1 bod 2 Smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2003/88/ES z 4.11.2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (ďalej len „Smernica“), 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.

24. Podľa článku 2 ods. 1 Smernice 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; 2. „čas odpočinku“ je akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom.

25. Podľa článku 6 písm. b) Smernice Členské štáty prijmú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov: a) týždenný pracovný čas bude obmedzený zákonmi, inými právnymi predpismi alebo správnymi opatreniami alebo kolektívnymi zmluvami alebo dohodami medzi sociálnymi partnermi; b) priemerný pracovný čas pre každé obdobie siedmich dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín.

26. V zmysle článku 16 Smernice, členské štáty môžu ustanoviť podľa písm. b) 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.

27. Podľa článku 17 ods. 3 Smernice, v súlade s odsekom 2 tohto článku sa môžu vykonať odchýlky článkov 3, 4, 5, 8 a 16 písm. a) v prípade činností podľa písm. b) v prípade bezpečnostných a dozorných činností, ktoré si vyžadujú trvalú prítomnosť s cieľom ochrany majetku a osôb, najmä v prípade strážnikov a dozorcov alebo bezpečnostných firiem; v prípade činností spojených s potrebou nepretržitej služby alebo výroby, najmä: iii) služby tlače, rádia, televízie, filmovej tvorby, pôšt a telekomunikácií, sanitky, protipožiarne služby a služby civilnej ochrany.

28. Podľa ustanovenia § 85 ods. I zákona č. 315/2001 Z. z. o hasičskom a záchrannom zbore v znení účinnom v rozhodnom (uplatnenom) období (ďalej len „Zákon o HaZZ“) služobný čas príslušníka je časový úsek, v ktorom príslušník vykonáva štátnu službu a je k dispozícii služobnému úradu. Podľa ods. 2 tohto ustanovenia služobný čas príslušníka je 40 hodín týždenne. Skrátenie týždenného služobného času príslušníka možno dohodnúť v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa.

29. Podľa § 86 ods. 1 a 2 Zákona o HaZZ, (1) Služobný čas príslušníkov môže byť rozvrhnutý nerovnomerne. Nerovnomerne rozvrhnutý služobný čas príslušníkov je rozvrhnutý na obdobie šiestich mesiacov. (2) 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.

30. Podľa § 86 ods. 4 Zákona o HaZZ, 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.

31. Podľa § 91 ods. 1 a 3 cit. Zákona o HaZZ, (1) Štátnou službou nadčas je štátna služba vykonávaná nad rámec určeného služobného času.(3) V kalendárnom roku možno príslušníkovi prikázať štátnu službu nadčas v rozsahu najviac 300 hodín.

32. Podľa ustanovenia § 92 ods. 1 Zákona o HaZZ, 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.

33. V Prílohe č. 4 bod 6 Zákona o HaZZ Zoznam preberaných právne záväzných aktov Európskej únie sa uvádza, Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo dňa 04.11.2002 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (s účinnosťou od 01.04.2009, poznámka súdu).

34. Podľa článku 19 ods. 1a 2 Ústavy Slovenskej republiky, každý má právo na zachovanie ľudskej dôstojnosti, osobnej cti, dobrej povesti a na ochranu mena. Každý má právo na ochranu pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života.

35. Podľa § 11 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „Občiansky zákonník“), 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.

36. Podľa § 13 ods. 1,2,3 Občianskeho zákonníka, (1) 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. (2) Pokiaľ by sa nezdalo postačujúce zadosťučinenie podľa odseku 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. (3) Výšku náhrady podľa odseku 2 určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej ujmy a na okolnosti, za ktorých k porušeniu práva došlo.

37. Podľa ustanovenia § 101 Občianskeho zákonníka pokiaľ nie je v ďalších ustanoveniach uvedené inak, premlčacia doba je trojročná a plynie odo dňa, keď sa právo mohlo vykonať po prvý raz.

38. Aplikáciou citovaných ustanovení právnych predpisov na zistený skutkový stav dospel súd k záveru, že žaloba žalobcu je čiastočne dôvodná.

39. Z vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že žalobca si uplatnil nárok na náhradu nemajetkovej ujmy voči žalovanému titulom porušenia práva EÚ, a to Smernice, za obdobie marec 2020 až marec 2023. Žaloba bola podaná na tom skutkovom základe, že v žalovanom období žalobca odpracoval celkovo o 901,53 hodín nad hranicu Smernicou určených maximálne 48 hodín týždenne. Po doplnení skutkových tvrdení, uviedol žalobca, že v období od júla 2020 do marca 2023 odpracoval bez započítania dovoleniek, služobného voľna navyše 563,25 hodín voľného času, čo je bezmála 23,5 dní čistého času, čo bolo preukázané prepočtami žalobcu vychádzajúcimi z plánu služieb.

40. Námietku premlčania, ktorú uplatnil žalovaný za obdobie od januára 2020 do mája 2020, keď žalobca podal žalobu až 29. júna 2023 súd v časti vyhodnotil ako dôvodnú, a to s poukazom na skutočnosť, že nárok na zaplatenie nemajetkovej ujmy, ako majetkového práva podlieha premlčaniu vo všeobecnej trojročnej premlčacej dobe podľa ustanovenia § 101 Občianskeho zákonníka. Súd sa preto zaoberal nárokom žalobcu uplatnenom za obdobie od júla 2020 do marca 2023 ako nárokom žalobcu uplatneným ako peňažné plnenie, ktoré má povahu nemajetkovej ujmy, ktorá mala žalobcovi vzniknúť v dôsledku nesprávnej transpozície Smernice.

41. Predmetom konania bola náhrada nemajetkovej ujmy žalobcu, ktorý pôsobil od 05.12.2002 ako hasič-záchranár v HaZZ a od 01.07.2024 výsluhovým dôchodcom (z čoho súd odvodzuje jeho aktívnu

vecnú legitimáciu v spore), pričom v príčinnej súvislosti s netransponovaním, prípadne s nesprávnym transponovaním Smernice, ktorým podľa žalobcu došlo k zásahu do práva na súkromný a rodinný život. Medzi stranami zostalo sporné, či došlo v prípade žalobcu k porušeniu článku 6 písm. b) Smernice a v akom období sa počíta priemerný týždenný pracovný čas, t. j. či došlo k transpozícii predmetnej Smernice vo vzťahu k referenčnému obdobiu.

42. Pokiaľ ide o námietku pasívnej vecnej legitimácie žalobcu a otázkou, či príslušníci HaZZ (t. j. aj žalobca) spadajú pod negatívne vymedzenie Smernice, súd uvádza, že podľa čl. 29 Smernice, táto je adresovaná členským štátom, pričom žalovaný ako členský štát Európskej únie a adresát Smernice po vstupe Slovenskej republiky do Európskej únie je zodpovedný za prijatie všetkých opatrení legislatívnej a aj faktickej povahy s cieľom dosiahnutia jej účelu. Ak štát túto povinnosť nesplní, je zodpovedný aj za nesprávnu aplikáciu Smernice, pokiaľ k nesprávnej aplikácii došlo v dôsledku jej nesprávneho prebratia do právneho poriadku. Keďže žalobca sa domáha náhrady nemajetkovej ujmy z titulu porušenia práva Európskej únie členským štátom Európskej únie, žalovaný - Slovenská republika, v mene ktorej koná ústredný orgán verejnej správy (Ministerstvo vnútra, do ktorého pôsobnosti patrí oblasť štátnej správy pre hasičský a záchranný zbor) disponuje pasívnou vecnou legitimáciou.

43. Pokiaľ o pôsobnosť Smernice na príslušníkov HaZZ, Súdny dvor ustálil, že čl. 6 písm. b) Smernice má priamy účinok, priznáva jednotlivcom práva, ktoré môžu uplatniť priamo v konaní pred vnútroštátnymi súdmi. Smernica sa má uplatniť na činnosti hasičského a záchranného zboru, aj keď sú vykonávané zásahovými silami v teréne, pričom nezáleží na tom, či sú zamerané na boj proti požiarom, alebo na poskytnutie pomoci iným osobám, ak sú vykonávané za obvyklých podmienok v súlade s poslaním im zvereným, a to aj v prípade, keď zásahy, ku ktorým môžu tieto činnosti viesť, sú svojim charakterom nepredvídateľné a môžu vystaviť pracovníkov určitým rizikám. Na účely Smernice pojem pracovníka nemôže byť vykladaný rôzne podľa právnych predpisov toho ktorého štátu, ktorý je členským štátom Európskej únie, ale má autonómny význam vlastný právu Európskej únie, keď za pracovníka sa považuje každý, kto vykonáva skutočné a konkrétne činnosti pre zamestnávateľa a právna povaha pracovnoprávneho vzťahu z hľadiska vnútroštátneho práva nemôže mať žiaden dosah na postavenie pracovníka v zmysle práva Európskej únie. Znamená to teda, že skutočnosť, či niekto je podľa vnútroštátneho práva dobrovoľným hasičom alebo profesionálnym hasičom, nie je vo vzťahu k posudzovaniu charakteristiky pracovníka relevantná, a na takéhoto pracovníka sa vzťahujú ustanovenia smernice (rozsudky C-397/01 až C-403/01, C-429/09 - Rozsudok Fuß, C-518/15). Čl. 6 písm. b) Smernice predstavuje dôležité pravidlo sociálneho práva Európskej únie, ktoré nemožno podrobiť akejkoľvek podmienke alebo akémukoľvek obmedzeniu a ktoré jednotlivcom priznáva práva, ktorých sa môžu dovolávať priamo pred vnútroštátnymi súdmi (Rozsudok Fuß body 33. až 35.). Členské štáty Európskej únie teda nemôžu jednostranne určiť rozsah pôsobnosti článku 6 písm. b) Smernice tak, aby uplatnenie z neho plynúceho nároku viazali na nejakú podmienku alebo určitým spôsobom obmedzovali (C-397/01 bod 99., Rozsudok Fuß body 35. a 52.). Námietku žalovaného, že Smernica 2003/88/ES sa na hasičov nevzťahuje súd považoval preto za nedôvodnú.

44. Pokiaľ ide o transpozícii Smernice, s poukazom na súvisiace ustanovenia HaZZ je súd toho názoru, že táto transponovaná nebola. Zákon o HaZZ v znení účinnom v žalovanom období neobsahoval ustanovenia o maximálnom priemernom týždennom pracovnom čase a rovnako ani ustanovenie o referenčnom období. Zo znenia § 85 Zákona o HaZZ, 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 § 92, 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, má súd zato, že neaktívna časť služobnej pohotovosti sa podľa Zákona o HaZZ nepovažuje za súčasť týždenného služobného času jeho príslušníkov. V zmysle vyššie citovanej judikatúry Súdneho dvora ako i znenia článku 2 ods. 1 Smernice je však nepochybné, že do pracovného času je potrebné započítať aj služobnú pohotovosť. V žalovanom období to však jednoznačne tak nebolo, o čom svedčia žalobcom predložené výplatné pásky ako i tzv. plachty, z ktorých vyplýva, že do pracovného času sa započítalo len 16 resp. 17 hodín výkonu práce a služobná pohotovosť v rozsahu 7 resp. 8 hodín započítaná nebola (s výnimkou aktívnej časti služobnej pohotovosti). Zákonom č. 258/2024 Z. z. účinným od 01.11.2024 bol novelizovaný Zákon o HaZZ, zavedením ustanovenie § 97 ods. 3,

podľa ktorého na účely výpočtu priemerného týždenného služobného času, ktorý vrátane služobnej pohotovosti podľa § 92 ods. 1 a ods. 2 písm. a) a štátnej služby nadčas v období šiestich mesiacov nesmie prekročiť 48 hodín, sa ako vykonávanie štátnej služby neposudzujú časy podľa odseku 1 písm. a) až d), okrem rekondičného pobytu podľa § 161 ods. 4 písm. a), a odseku 1 písm. h) až l); čerpanie dovolenky podľa § 93 ods. 1 prvej a druhej vety a čas podľa odseku 1 písm. j) prvého bodu sa na účely výpočtu priemerného týždenného služobného času do obdobia šiestich mesiacov nezapočítavajú. Uvedeným ustanovením bolo zavedené šesťmesačné referenčné obdobie vo vzťahu k maximálnemu priemernému týždennému pracovnému času 48 hodín. Aj samotná novela Zákona o HaZZ preukazuje, že dovtedy takáto právna úprave nebola, t.j. dovtedy nebola Smernica transponovaná resp. nebola transponovaná správne, a to bez ohľadu na uvedenie tejto transpozície v Prílohe č. 4 bod 6 zákona. To, že v žalovanom období rovnako platilo, že služobný čas je rozvrhnutý na obdobie šiestich mesiacov, znamená, že sa služby plánujú na takto dlhé obdobie, avšak zákonodarca žiadnym spôsobom nezakotvil, že počas tohto obdobia nesmie priemerný týždenný služobný čas prekročiť 48 hodín stanovených Smernicou. Argumentácia žalovaného, že nerovnomerne rozvrhnutý služobný čas je rozvrhnutý na obdobie šiestich mesiacov, pričom síce zákon explicitne neupravuje maximálny týždenný služobný čas, avšak tento dostatočne ustanovujú kolektívne zmluvy, nie je dôvodná. V prvom rade, žiadnu kolektívnu zmluvu žalovaný v konaní nepredložil, čiže formuloval len nepreukázané a nepreskúmateľné skutkové tvrdenie a v druhom rade štát - v tomto prípade zákonodarca - bol povinný zabezpečiť transpozíciu jednoznačne tak, aby sa bez ďalšieho vzťahovala na každého príslušníka. Súčasne pokiaľ žalovaný tvrdí, že je možné sa odkloniť od štvormesačného referenčného obdobia v zmysle článku 16 Smernice a ustanoviť referenčné obdobie nepresahujúce šesť mesiacov, práve takýto postup by musel byť jednoznačne zakotvený v zákone spolu so špecifikáciou maximálneho týždenného služobného času v tomto referenčnom období, tak ako sa stalo až spomínanou novelou. Napokon nevykonanie transpozície implicitne vyplýva aj z procesnej obrany žalovaného, ktorý v prvom rade argumentuje tým, že na príslušníkov HaZZ sa Smernica vzťahovať nemá, pokiaľ by bolo uvedené pravdou, nemal by žalovaný dôvod ďalej argumentovať, že de facto transpozícia vykonaná bola, a tiež by nepristúpil k zmene legislatívy. S poukazom na doterajšiu rozhodovaciu prax odvolacích súdov v obdobných veciach, na ktoré vo vzťahu k transpozícii Smernice v otázke referenčného obdobia poukázal žalobca (rozsudky Krajského súdu v Prešove zo dňa 14.08.2024, sp. zn. 2Co/23/2024, sp. zn. 2Co/33/2024 zo dňa 10.09.2024, sp. zn. 13Co/43/2024 zo dňa 05.11.2024, sp. zn. 5Co/21/2024 zo dňa 28.11.2024 a sp. zn. 5Co/26/2024 zo dňa 28.11.2024, rozsudky Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 2Co/110/2024 zo dňa 21.11.2024 9Co/185/2023 zo dňa 11.9.20204), sa súd stotožnil so závermi týchto rozhodnutí. Podľa nich zo Zákona o HaZZ nevyplýva, že by Slovenská republika prevzala články Smernice o stanovení maximálneho týždenného pracovného času a nemožno konštatovať ani to, že by prevzala, resp. že by do právneho poriadku Slovenskej republiky boli transponované ustanovenia Smernice o možnosti určenia referenčného obdobia, v ktorom by sa maximálny týždenný pracovný čas posudzoval. Napokon hoci samotný žalovaný tvrdil, že sa má v žalovanom období uplatniť šesťmesačné referenčné obdobie, žalovaný v konaní nijako netvrdil, že by v praxi referenčné obdobie tohto prípadne iného trvania bolo aplikované, t.j. že by skutočne existoval v HaZZ mechanizmus kontroly dodržiavania maximálneho 48 hodinového týždenného pracovného času v prepočte na uvádzané šesťmesačné referenčné obdobie, keďže zmyslom referenčného obdobia je, aby sa na toto obdobie prepočítal maximálny týždenný pracovný čas a tento v referenčnom období prekročený nebol. Z toho hľadiska preto súd obranu žalovaného ohľadne potreby aplikovať šesťmesačné referenčné obdobie považoval za účelové.

45. Ďalej bolo potrebné vymedziť, čo je pracovným časom a či sa do neho počíta aj čas služobnej pohotovosti. Súdny dvor opakovane judikoval, že čas pracovnej pohotovosti na pracovisku je potrebné v celom rozsahu zahrnúť do výpočtu maximálneho denného alebo týždenného pracovného času (C-397/01 bod 95.) a konštatoval, že 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 (rozsudok C-437/08 bod 27.). Súdny dvor v prípade hasičov potvrdil, že pracovný čas zodpovedajúci pracovnej pohotovosti a pohotovostnej služby, počas ktorých je dotknutý pracovník fyzicky prítomný na pracovisku, je súčasťou pojmu pracovný čas a nesmie prekročiť maximálny týždenný pracovný čas ustanovený Smernicou (Rozsudok Fuß, C-52/04). Z dôvodu, že žalobca počas výkonu služobnej pohotovosti musí byť k dispozícii zamestnávateľovi na pracovisku, t. j. v mieste výkonu práce, celý čas služobnej pohotovosti je potom potrebné započítať do pracovného času žalobcu, pričom skutočnosť, že za pracovnú pohotovosť je žalobcovi vyplácaná náhrada v zmysle § 122 ods. 1 Zákona o HaZZ nemá vplyv na porušenie článku 6 písm. b) Smernice. Povinnosť byť pre svojho

zamestnávateľa k dispozícii a obmedzenia uložené pracovníkovi počas pohotovosti sú takej povahy, že objektívne a veľmi významne ovplyvňujú možnosť tohto pracovníka slobodne nakladať v tejto dobe s časom, v rámci ktorého sa od neho výkon práce nepožaduje a venovať tento čas svojim vlastným záujmom, preto predstavuje táto doba služobnej pohotovosti pracovný čas pracovníka (rozsudky vo veci C-214/20, C-580/19, C-344/19).

46. V rozsudku Fuß citoval Súdny dvor svoju judikatúru (rozsudok z 3. októbra 2000, Simap (C-303/98) uznesenie z 3. júla 2001, CIG (C-241/99) a rozsudok z 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, Zb. s. I-8389), z ktorej 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, a teda že tento pojem bráni vnútroštátnej právnej úprave stanovujúcej priemerný týždenný pracovný čas, ktorý vzhľadom na to, že zahŕňa takéto obdobia pracovnej pohotovosti a pohotovostnej služby, prekračuje maximálnu týždennú hranicu upravenú v článku 6 písm. b) uvedenej smernice. Činnosti vykonávané zásahovými službami verejnej hasičskej služby - okrem prípadu výnimočných okolností, patria do rozsahu pôsobnosti Smernice, takže článok 6 písm. b) tejto Smernice v zásade bráni prekročeniu 48-hodinovej hranice stanovenej pre maximálny týždenný pracovný čas vrátane zásahových služieb.

47. Predmet sporu sa týka práva Únie, pričom vzťah úniového a vnútroštátneho práva je upravený v čl. 7 ods. 2 a 5, čl. 144 Ústavy SR a tiež čl. 3 CSP, v zmysle ktorých je súd viazaný medzinárodnoprávnymi záväzkami Slovenskej republiky, ktoré majú prednosť pred zákonom, judikatúrou Európskeho súdu pre ľudské práva a Súdneho dvora Európskej únie. Smernica predstavuje normu komunitárneho práva, ktorú je Slovenská republika ako členský štát Európskej únie povinná dodržiavať. Vzhľadom na uvedené má konajúci súd zato, že základ nárok žalobcu na priznanie náhrady žalobcovi bolo daný, keď cieľom porušenej právnej normy Únie je priznať jednotlivcom práva (článok 6 písm. b) Smernice jednotlivcom priznáva práva) a porušenie je dostatočne závažné, čo vyplýva z judikatúry Súdneho dvora, keď 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. Pokiaľ sa žalobcovi pracovná pohotovosť v zmysle ustanoví zákona o HaZZ nezapočíta do pracovného času, je nepochybné, že ide o zjavné porušenie judikatúry Súdneho dvora, čo sa musí považovať za dostatočne závažné porušenie práva Únie (článok 6 písm. b) Smernice) a medzi týmto porušením a škodou spôsobenou poškodeným jednotlivcom existuje priama príčinná súvislosť (v dôsledku straty času odpočinku, na ktorý by mal žalobca nárok, ak by bol maximálny týždenný pracovný čas upravený citovaným ustanovením dodržaný). Na základe uvedeného súd žalobu čo do základu nároku považoval za dôvodnú.

48. Vzhľadom na uvedené, súd má za to, že pri posúdení, či v prípade žalobcu došlo k porušeniu smernice článku 6 písm. b) Smernice treba vychádzať z prepočtu priemerného týždenného pracovného času podľa jednotlivých mesiacov s neutralizáciou ročnej platenej dovolenky a doby pracovnej neschopnosti, pričom podľa článku 6 písm. b) doby platenej ročnej dovolenky priznané v súlade s článkom 7 a doby pracovnej neschopnosti sa nezahŕňajú alebo sú pri výpočte priemeru neutrálne. Súd ďalej skúmal, v akom rozsahu došlo u žalobcu k prekročeniu maximálneho týždenného pracovného času. Koľko hodín žalobca odpracoval, mal súd za preukázané z predloženého rozpisu služieb. V prípade žalobcu potom po zneutralizovaní doby ročnej platenej dovolenky a doby pracovnej neschopnosti došlo v žalovanom období od júla 2020 do marca 2023 k prekročeniu maximálneho týždenného pracovného času opakovane. V jednotlivých mesiacoch došlo k prekročeniu v žalovanom období vždy minimálne jedenkrát mesačne o jednu 24 hodinovú zmenu, čo predstavuje v prepočte na týždeň prekročenie v priemere 6 hodín, t.j. k prekročenie 48 hodinového maximálneho týždenného času došlo o 6 hodín týždenne, čo zodpovedá priemernému odpracovanému týždennému pracovnému času 54 hodín. Súd nepovažoval za potrebné vykonať detailný prepočet každého mesiaca uplatneného obdobia, keď len spočítaním 24-hodinových služieb za ten ktorý mesiac mal za preukázané, že minimálne jedna služba mesačne v trvaní 24 hodín bola nad povolený limit maximálneho pracovného času. Súd uvádza, že ďalším možným hľadiskom, ktoré pripadá do úvahy pri vyhodnotení, či bol prekročený týždenný služobný čas, je posúdiť každý odpracovaný týždeň samostatne. Na uplatnené obdobie od júla 2020 do marca 2023 pripadá spolu 144 kalendárnych týždňov, pričom v 23 týždňoch došlo k prekročeniu týždenného maximálneho pracovného času 48 hodín o 24 hodín, čo zodpovedá 15,97 % týždňov v žalovanom období, čo je takmer 1/6 zo všetkých týždňov v uplatnenom období, de facto každý šiesty týždeň). Uvedený prepočet vychádza teda rovnako a znamená prekročenie v

priemere o približne 6 hodín týždenne. V podaní dňa 15.10.2024 žalobca uviedol, že podľa jeho názoru je čas čerpania dovolenky a plateného služobného voľna a náhradného voľna súčasťou vykonávania štátnej služby podľa § 97 ods. 1 Zákona o HaZZ a poukázal na prekročenie časového limitu aj v ďalších 12 týždňoch. S tým sa súd nestotožňuje, nakoľko je zrejmé, že pokiaľ žalobca čerpá dovolenku alebo služobné voľno, nepracuje a nevykonáva žiadnu činnosť podľa plánu služieb. Podľa článku 16 písm. b) Smernice doby platenej ročnej dovolenky a doby pracovnej neschopnosti sa nezahŕňajú alebo sú pri výpočte priemeru neutrálne, keď neutrálne znamená, že ich nemožno započítať medzi odpracované hodiny za účelom výpočtu priemerného týždenného služobného času. Napokon žalobca tvrdil, že sa stávalo, že nebol naplnený fond pracovného času na daný mesiac a v takom prípade musel čerpať dovolenku, keďže hoci odpracoval mesačne cca 10 zmien po 24 hodín, t.j. 240 hodín mesačne, započítalo sa mu do odpracovaného času iba 160 hodín (80 hodín služobnej pohotovosti sa nezapočítalo) a ak na daný mesiac bol fond pracovného času napr. 164 hodín príp. viac, musel daný čas odpracovať alebo si vziať dovolenku. Tieto skutkové tvrdenia však v konaní neboli preukázané, preto súd dni dovolenky považoval pre potreby prepočtu maximálneho týždenného pracovného času za neutrálne.

49. Súdny dvor vo svojej judikatúre konštantne uvádza, že poškodení jednotlivci majú právo na náhradu škody porušením únioného práva zo strany štátu v prípade, ak sú splnené 3 predpoklady a to: a) cieľom porušenej právnej normy Únie je priznať jednotlivcom práva a porušenie je dostatočne závažné, b) existencia škody a c) priama príčinná súvislosť medzi týmto porušením a škodou, spôsobenou poškodenému jednotlivcovi. V prípade, že sú splnené všetky tri vyššie uvedené podmienky, je štát povinný napraviť následky spôsobenej škody podľa vnútroštátneho práva upravujúceho zodpovednosť za spôsobenú škodu. Podmienky náhrady škody stanovené vo vnútroštátnej právnej úprave nesmú byť menej výhodné 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). Napokon, náhrada škody musí spĺňať aj požiadavku primeranosti. Vo vzťahu k prvej podmienke, podľa ktorej cieľom porušenej právnej normy Únie je priznať jednotlivcom práva a porušenie je dostatočne závažné, súd konštatuje, že článok 6 písm. b) Smernice ako pravidlo sociálneho práva Únie s osobitným významom, z ktorého má mať prospech každý pracovník, je minimálnou požiadavkou určenou na zaistenie bezpečnosti a ochrany jeho zdravia a zároveň toto ustanovenie ukladá členským štátom povinnosť ustanoviť maximálnu 48 hodinovú hranicu pre priemerný týždenný pracovný čas, pričom že táto 48 hodinová hranica zahŕňa už aj nadčasy. Keďže žalobca počas žalovaného obdobia pracoval nad stanovený limit vyplývajúci z článku 6 písm. b) Smernice, ide o zjavné porušenie judikatúry Súdneho dvora a preto sa toto porušenie musí považovať za dostatočne závažné porušenie práva Únie. Druhá podmienka, existencie škody v podobe nemajetkovej ujmy (ako ujmy spôsobilej privodiť následky neoprávneného zásahu do práva na ochranu osobnosti žalobcu) je daná tým, že v dôsledku vnútroštátnej úpravy musel žalobca reálne fyzicky odpracovať viac, ako by bol povinný v prípade, ak by bola Smernica skutočne transponovaná. V dôsledku porušovania práva na maximálne 48 hodinový týždenný pracovný čas žalobca prichádzal o čas, ktorý mohol venovať svojim najbližším, rodine, priateľom, záľubám resp. iným aktivitám, ktoré nesúvisia s jeho pracovným zaradením. Vzhľadom na fyzickú a psychickú náročnosť jeho práce je pritom dostatok času na oddych nevyhnutný. Vzhľadom na uvedené súd mal za to, že je daný základ nároku na náhradu škody, ktorý má v tomto prípade v podmienkach slovenského právneho poriadku povahu nemajetkovej ujmy. Existencia príčinnej súvislosti medzi porušením článku 6 písm. b) Smernice a škodou vo forme nemajetkovej ujmy je daná skutočnosťou, že v prípade správnej transpozície ustanovenia článku 6 písm. b) Smernice do Zákona o HaZZ by nedošlo k porušeniu žalobcovho práva na maximálny 48-hodinový týždenný pracovný čas a teda nedošlo by ani k strate času odpočinku. V dôsledku nezarátavania služobnej pohotovosti do pracovného času musel žalobca odpracovať viac a došlo tým k porušeniu jeho práv na ochranu zdravia, na ochranu súkromia a rodinného života. Z uvedených dôvodov súd považoval za preukázanú príčinnú súvislosť medzi porušením článku 6 písm. b) Smernice a škodou, ktorá vznikla žalobcovi v dôsledku straty času na odpočinok, na ktorý by mal nárok, ak by bol minimálny týždenný pracovný čas upravený týmto ustanovením dodržaný.

50. Pri stanovení výšky náhrady za zásah do osobnostnej sféry žalobcu súd vychádzal z judikatúry súdneho dvora, podľa ktorej náhrada škôd spôsobených jednotlivcom porušením práva Únie musí byť primeraná vzniknutej škode, aby mohla zabezpečiť skutočnú ochranu práv poškodených. Podmienky náhrady škody stanovené vo vnútroštátnej právnej úprave zároveň nesmú byť menej výhodné 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), náhrada škody zároveň musí byť primeraná vzniknutej ujme. Právny poriadok Slovenskej republiky neobsahuje žiadne konkrétne ustanovenia pre posudzovanie a určenie výšky náhrady škody, ktorá vznikla poškodenému porušením práva Únie, preto v otázkach neupravených normami komunitárneho práva v sporoch o nárokoch na náhradu škody spôsobenej jednotlivcovi porušením práva Únie členským štátom, sa subsidiárne použije vnútroštátne právo pri zachovaní princípu ekvivalencie (rovnocennosti) a efektivity (účinnosti). Vnútroštátne právo musí určiť, či sa náhrada škody musí poskytnúť vo forme udelenia dodatočného náhradného voľna alebo vo forme finančného odškodnenia a tiež definovať pravidlá týkajúce sa spôsobu výpočtu tejto náhrady. Pri absencii explicitnej vnútroštátnej úpravy nároku na náhradu škody z porušenia práva Únie jednotlivcovi, uplatnený nárok je potrebné posudzovať analogicky podľa ustanovení slovenského právneho poriadku, ktoré upravujú vzťahy obsahom aj účelom najbližšie. Týmito ustanoveniami sú ustanovenia § 11 až § 13 Občianskeho zákonníka upravujúce nemajetkovú ujmu, ktorá sa týka osobnostných práv a hodnôt, vzniká v dôsledku neoprávneného zásahu do cti, zdravia, súkromia alebo rodinného života. Účelom náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch je zmierniť nepriaznivý následok neoprávneného zásahu. Účelom náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch je predovšetkým satisfakcia, pretože rozsah vzniknutej nemajetkovej ujmy nie je možné exaktne vyčísliť. V nadväznosti na skutkový stav ustálený vykonaným dokazovaním, súd dospel k záveru, že žaloba je dôvodná v časti priznanej sumy 2.000 Eur. Pri určení priznanej výšky náhrady nemajetkovej ujmy prihliadol súd v prvom rade na dĺžku obdobia, za ktoré bol nárok uplatnený, a to od júla 2020 do marca 2023, ako aj na okolnosť, že kvalita spánku a regenerácia počas služobnej pohotovosti nie je dostatočná. Napriek tomu, že na hasičských staniciach sú vytvorené podmienky na to, aby príslušníci mohli spať, zhoduje sa súd s tvrdením žalobcu, že spánok nemôže byť porovnateľný s tým v domácom prostredí, keď hasičov možno kedykoľvek (z povahy veci) prebudiť za účelom výjazdu. Súd akceptuje procesný útok žalobcu (podporený aj dôkazmi), že potrebuje čas nielen na svoju psychickú a fyzickú regeneráciu, ale aj čas pre svoju rodinu, teda dcéry, partnerky, ako i starať sa o rodičov. Žalobca v pozícii hasič - záchranár odpracoval 27 rokov, pričom od 01.07.2024 je výsluhovým dôchodcom. Súd mal za preukázané, že vzhľadom na nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas vychádzal žalobcovi voľný víkend raz za mesiac, ktorý sa aj zrušil kvôli práci a hoci kvôli rodine žiadal o zmenu pracovného času, nebolo mu vyhovené. Maloletá 12-ročná dcéra často prespávala o spolužiakov, keď mal žalobca nočnú, dokonca dvakrát musela ostať sama.. Je teda zrejmé, že žalobcovi sa časom stráveným v službe nad rámec maximálneho priemerného času 48 hodín uberá na čase strávenom s partnerkou, deťmi, rodinou a priateľmi. Cieľom sledovaným Smernicou bolo zlepšenie pracovných podmienok zamestnancov. Žalobcovi je bránené v tom, aby o trávení tohto času rozhodol podľa vlastného uváženia. V dôsledku času tráveného v službe nad rámec Smernice dochádza k zásahu do práva na ochranu zdravia žalobcu (čl. 40 Ústavy), keď nie je zabezpečená dostatočná potreba odpočinku rovnako ide a zásah do práva žalobcu na súkromie a rodinný život (článok 19 ods. 2 Ústavy), ako bolo vyššie uvedené. Pokiaľ ide o zdravotný stav žalobcu, tento je aktuálne dobrý, pričom hypotézy do budúcnosti súd zohľadňovať nemôže. Pri určení výšky náhrady nemajetkovej ujmy súd vychádzal z vyššie uvedených skutkových okolností a dospel k záveru, že suma 2.000 Eur je primeraná. Súdu je známa rozhodovacia prax iných súdov v obdobných veciach, kde výška náhrady nemajetkovej ujmy sa pohybuje v porovnateľných priznaných sumách približne od 1.500 Eur do 3.000 Eur (porovnaj napr. Rozsudok Krajského súdu v Bratislave, sp.zn. 9Co/40/2024 zo dňa 28.11.2024, sp.zn. 2Co/33/2024 zo dňa 27.11.2024, sp.zn. 4Co/31/2024 zo dňa 26.03.2025, Krajského súdu v Košiciach sp.zn. 6Co/19/2025 zo dňa 20.05.2025). O vyššej sume by súd uvažoval v prípade, pokiaľ by žalobca tvrdil iné skutočnosti zásadného významu, napríklad potrebu starať sa o rodičov, starých rodičov prípadne iných rodinných príslušníkov vyššieho veku. Žiadne také okolnosti však neboli v konaní tvrdené. Konajúci súd nevidel dôvod vychádzať pri úvahe o výške náhrady nemajetkovej ujmy z výpočtov žalobcu v nadväznosti na odpracované hodiny a výšku mzdy, nakoľko predmetom konania nebola náhrada mzdy zo služobného pomeru žalobcu. Pri rozhodovaní o výške náhrady nemajetkovej ujmy súd zohľadnil skutočnosť, že ide o niekoľko rokov trvajúci stav (týkajúci sa veľkého počtu hasičov), ktorý žalovaný systémovo nevyriešil. Súd má za to, že práca žalobcu ako hasiča- záchranára vyžaduje psychickú odolnosť, koncentráciu, čo samo o sebe predpokladá primeranú dobu odpočinku za účelom regenerácie psychických a fyzických síl, o ktorú bol žalobca ukrátený v dôsledku postupu štátu, ktorý legislatívne neprevzal úniovú úpravu vo vzťahu k maximálnemu limitu týždenného pracovného času. Negatívne následky v príčinnej súvislosti s tým, že reálne žalobca musel odpracovať viac, než v zmysle Smernice bol povinný, by objektívne pociťovala každá fyzická osoba v takejto pracovnej pozícii. Súd považuje za potrebné uviesť, že ujmu a zásah do práv žalobcu (najmä na súkromný a rodinný život) v príčinnej súvislosti s nevykonaním transpozície Smernice síce vzhliadol, túto však nie je možné reparovať náhradou nemajetkovej ujmy v peniazoch v takej výške, ako žalobca uplatnil a naopak sa stotožňuje so žalovaným, že v súlade so

všeobecným princípom spravodlivosti je potrebné prihliadnuť aj na výšku nemajetkovej ujmy priznanej žalobcom v sporoch o ochranu osobnosti pozostalým po obetiach dopravných nehôd, či poškodených násilnými trestnými činmi. Pokiaľ súdy žalobcom v týchto konaniach, kde ide o podstatne závažnejší zásah do osobnostných práv, priznávajú rádovo desaťtisíce, nemožno v prejednávanej veci žalovaného zaviazať na zaplatenie vyššej sumy, preto súd žalobu vo zvyšku výrokom III. zamietol.

51. Podľa § 255 ods. 1 CSP, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspech vo veci.

52. 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 60 dní po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

53. O nároku na náhradu trov konania rozhodol súd v súlade s ustanoveniami § 255 ods. 1 a 256 ods. 1 CSP tak, že úspešnému žalobcovi priznal proti žalovanému plnú náhradu trov konania, tak ako je uvedené vo výroku III. rozsudku. Vo všeobecnosti platí, že náhradu trov konania ovláda zásada úspechu vo veci (zásada zodpovednosti za výsledok sporu) charakteristická pre sporové konanie, ktorá je premietnutá v ustanovení § 255 Civilného sporového poriadku. V prípade nemajetkovej ujmy (náhrada slúži na primerané odškodnenie zásahu do objektívne nemerateľných hodnôt), jej kvantifikácia spočíva výlučne na úvahe súdu, od žalobcu nemožno spravodlivo požadovať, aby vedel túto úvahu dopredu predvídať, resp. aby nárok podhodnocoval. Preto nepriznanie tejto náhrady v celej uplatnenej výške nepredstavuje čiastočný procesný neúspech žalobcu, a tak je namieste v rozhodnutí o trovách konania o tých nárokoch aplikovať ustanovenie § 255 ods. 1 CSP, preto v konaní úspešnému žalobcovi priznal voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % z priznanej sumy. Súd pripomína, že pre účely výpočtu výšky náhrady trov konania sa použije ako tarifná hodnota suma uvedená v § 10 ods. 8 vyhlášky č. 655/2004 Z. z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb.

Poučenie:

Proti rozsudku je prípustné odvolanie v lehote 15 dní od doručenia rozsudku na súde, proti ktorému rozhodnutiu smeruje.
Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané. Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.
V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania 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). Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.
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.

Exekúciu možno vykonať na návrh toho, kto je oprávnený požadovať splnenie nároku z exekučného titulu preto, že povinný dobrovoľne nesplnil to, čo mu exekučný titul ukladá.