Súd:	Okresný súd Humenné
Spisová značka:	21C/14/2025
Identifikačné číslo súdneho spisu:	8325200514
Dátum vydania rozhodnutia:	28. 11. 2025
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ:	Mgr. Peter Sivák
ECLI:	ECLI:SK:OSHE:2025:8325200514.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Humenné sudcom Mgr. Petrom Sivákom v právnej veci žalobcu: npráp. A. B., nar. XX.XX.XXXX, C. XXXX/X, XXX XX D., zast.: Advokátska kancelária prof. JUDr. Ján Kľučka, CSc, s.r.o., so sídlom: Ku potoku 4, 040 16 Košice, IČO: 54 725 542 proti žalovanému: Slovenská republika - Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky, so sídlom: Pribinova 2, 812 72 Bratislava, IČO: 00 151 866, v konaní o zaplatenie nemajetkovej ujmy v peniazoch za porušenie práva žalovaného podľa práva EÚ Slovenskou republikou, takto

r o z h o d o l :

I. Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobcovi sumu 3000 eur do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

II. V prevyšujúcej časti žalobu z a m i e t a.

III. P r i z n á v a žalobcovi voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu, o výške ktorých súd rozhodne uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca sa žalobou doručenou súdu dňa 26.02.2025 domáhal od žalovaného zaplatenia nemajetkovej ujmy vo výške 7500 eur a náhrady trov konania. Nárok odôvodnil tým, že žalobca je príslušníkom Hasičského a záchranného zboru Slovenskej republiky (ďalej len „ HaZZ“) s miestom výkonu štátnej služby v D. a okolí. Vykonáva štátnu službu v služobnom pomere v súlade s ustanoveniami zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore (ďalej len „ zákon o HaZZ“). Štátnu službu aktuálne vykonáva v hodnosti nadpráporčík, vo funkcii technik - strojník na Okresnom riaditeľstve HaZZ Humenné, Hasičská stanica Snina. Žalobca uplatňuje nárok na náhradu nemajetkovej ujmy za obdobie 3 rokov pred podaním žaloby, a to od 25.02.2022 do 31.10.2024. Žalobca si svojou žalobou uplatňuje nárok na náhradu škody spôsobenej žalovaným v dôsledku porušenia práva Európskej únie k jeho ujme. Žalobca uviedol, že týždenný pracovný čas žalobcu ako príslušníka HaZZ sa skladá zo 16,5 hodinových pracovných zmien, po ktorých nasleduje 7,5 hodinová pohotovosť (t.j. 24 hodinové zmeny) v takom rozsahu, že súhrn takto „naskladaného“ týždenného pracovného času pravidelne prekračuje 48 hodín. Úprava dovoleného rozsahu týždenného pracovného času zamestnancov (vrátane hasičov) tvorí predmet úpravy práva Európskej únie (ďalej len „EÚ“), ktoré záväzne určuje maximálnu dĺžku týždenného pracovného času na 48 hodín. Jedná sa o Smernicu 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (ďalej len „ smernica“), pričom jej porušenie členským štátom EÚ vyvoláva jeho zodpovednosť podľa práva EÚ a pre osoby postihnuté takýmto porušením zakladá právo na náhradu spôsobenej ujmy pred vnútroštátnymi súdmi členského štátu. O takýto prípad sa jedná aj u žalobcu.

Podľa výpočtu žalobcu priemerný týždenný pracovný čas žalobcu bol v mesiacoch: 3/2022 – 46,50 hodín, 4/2022 – 41 hodín, 5/2022 – 38,77 hodín, 6/2022 – 49,54 hodín, 7/2022 – 50,37 hodín, 8/2022

– 33,55 hodín, 9/2022 – 52,26 hodín, 10/2022 – 51,20 hodín, 11/2022 – 45,82 hodín, 12/2022 – 45,05 hodín, 1/2023 – 48,90 hodín, 2/2023 – 51,69 hodín 3/2023 – 35,84 hodín, 4/2023 – 53,20 hodín, 5/2023 – 49,73 hodín, 6/2023 – 56 hodín, 7/2023- 46 hodín, 8/2023 – 46,34 hodín, 9/2023 – 45,82 hodín, 10/2023 – 47,17 hodín, 11/2023 – 46,05 hodín, 12/2023 – 45,80 hodín, 1/2024 – 54,19 hodín, 2/2024 – 50,86 hodín, 3/2024 – 52,39 hodín, 4/2024 – 52,27 hodín, 5/2024 – 51,03 hodín, 6/2024 – 42,21 hodín, 7/2024 – 55,77 hodín, 8/2024 – 35,26 hodín, 9/2024 – 42,45 hodín.

Žalovaný Slovenská republika ako členský štát EÚ neprijal opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie požiadavky, aby nebola prekročená maximálna hranica priemerného týždenného pracovného času podľa článku 6 písm. b) smernice. Táto smernica bola prijatá v záujme zamedzenia pracovných úrazov a chorôb z povolania a jej cieľom bolo zaviesť alebo zlepšiť preventívne opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov a zaistiť vyšší stupeň ich ochrany, a to bez podriaďovania sa ekonomickým úvahám. Porušenie článku 6 písm. b) smernice vo vzťahu k žalobcovi je dostatočne závažné, pretože ide o porušenie jasnej a konkrétnej normy Únie, ktorá pokiaľ ide o hornú hranicu priemerného týždenného pracovného času, neponecháva členským štátom priestor na voľnú úvahu a súčasne ide o porušenie práva Únie, ktoré je v zjavnom rozpore s judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie. Služobný čas príslušníka HaZZ je rozvrhnutý nerovnomerne. Jeden služobný deň žalobcu sa skladal zo štátnej služby, t.j. pracovnej zmeny v trvaní 16 hodín alebo 17 hodín a na ňu bezprostredne nadväzujúcej určenej služobnej pohotovosti na pracovisku v trvaní 7 alebo 8 hodín. Počas rokov 2019-2021 sa jednalo o 17 hodinové pracovné zmeny (výkon štátnej služby), po ktorých bezprostredne nasledovala určená 7 hodinová služobná pohotovosť na pracovisku. Počas rokov 2022 sa jednalo o 16 hodinové pracovné zmeny (výkon služby), po ktorých bezprostredne nasledovala určená 8 hodinová služobná pohotovosť na pracovisku. Celkovo strávil žalobca na pracovisku sústavne minimálne 24 hodín v jednom služobnom dni. Služobná pohotovosť bola určovaná počas služobného dňa na čas nočných hodín nasledovne :
- v rokoch 2019-2021 na čas od 22:30 hod. do 5:30 hod., t.j. 7 hodín (od 7:00 do 22:30 a od 5:30 do 7:00 – štátna služba, t.j. pracovná zmena v trvaní 17 hodín).
- v roku 2022, 2023 a 2024 na čas od 22:00 hod. do 6:00 hod., t.j. 8 hodín (od 7:00 do 22:00 a od 6:00 do 7:00 – štátna služba, t.j. pracovná zmena v trvaní 16 hodín).

V prípade, že je počas služobnej pohotovosti vyhlásený poplach a hasiči sú vyslaní na zásah, režim služobnej pohotovosti sa mení na prácu nadčas. Keďže v mieste výkonu služby žalobcu sa strieda niekoľko hasičských zmien, každý tretí deň odslúži každá pracovná zmena 24 hodín a následne majú príslušníci v tejto zmene dva dni voľna. Ide teda o už spomínané nerovnomerné rozvrhnutie služobného času. Žalobca každý tretí deň odslúžil 24 hodín a následne mal dva dni voľna. Mesačne odslúži každá hasičská zmena 10 pracovných zmien, pričom každý tretí mesiac je to až 11 zmien, čo je v priemere 10,4 zmeny mesačne. Nakoľko na každú zmenu bezprostredne nasleduje určená služobná pohotovosť, žalobca teda strávil na pracovisku bežne 240 až 264 hodín za mesiac, pričom do tohto rozsahu nie sú zahrnuté hodiny nadčasov. Počas služobnej pohotovosti sa žalobca ako príslušník HaZZ musel zdržiavať na pracovisku, z ktorého sa nesmel vzdialiť a musel byť vždy počas celej doby pohotovosti pripravený na vykonanie zásahu. Ak je vyhlásený výjazd, vykonáva sa do 1 minúty od vyhlásenia, teda žalobca musel byť počas celej doby služobnej pohotovosti, ktorá mu bola nariaďovaná v noci, okamžite pripravený na vykonanie zásahu. Napriek tejto skutočnosti sa mu však čas pracovnej pohotovosti nezapočítava do fondu pracovného času. Táto skutočnosť sa potom v konečnom dôsledku prejavuje tak, že aj keď reálne v súvislosti so služobnou činnosťou na pracovisku napr. v mesiaci január 2024 strávil 240 hodín, v rámci fondu pracovného času mu je vykázaných len 160 hodín.

V príčinnej súvislosti s porušením práva Únie zo strany žalovaného došlo u žalobcu k vzniku škody nemajetkovej ujmy v dôsledku:
- zásahu do jeho práva na ochranu zdravia, pretože účelom stanovenia maximálneho týždenného pracovného času bolo podľa odôvodnenia smernice zabezpečenie potreby odpočinku, aby pracovník v dôsledku vyčerpania alebo iného nepravidelného rozvrhnutia práce nespôsobil úraz sebe ani spolupracovníkom alebo iným osobám a aby si krátkodobo alebo dlhodobo nepoškodil zdravie,
- a súčasne zásahu do práva žalobcu na súkromie a rodinný život, pretože musel reálne odpracovať viac, ako bol povinný v zmysle smernice, na úkor svojich blízkych musel tráviť čas v práci a prichádzal o čas, ktorý by chcel a mohol venovať svojim najbližším, rodine, priateľom, záľubám, resp. iným aktivitám, ktoré nesúvisia s jeho pracovným zaradením.

Účinná ochrana bezpečnosti a zdravia pracovníkov sa zabezpečuje tým, že členské štáty EÚ sú povinné zabezpečiť pracovníkom právo na stanovený týždenný pracovný čas, ako aj minimálny čas odpočinku. Článok 6 písmeno b) smernice stanovuje, že : „Priemerný pracovný čas pre každé obdobie siedmich dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín“. Tento článok ukladá členským štátom opatrenia na zabezpečenie toho, aby priemerný pracovný čas na každé obdobie 7 dní vrátane nadčasov neprekročil 48 hodín a pracovníkom garantuje právo na 48 hodinový týždenný pracovný čas, ktoré im vyplýva priamo z práva EÚ. Súdny dvor Európskej únie spresnil, že aj v prípade hasičov nariadená pracovná pohotovosť na pracovisku tvorí súčasť ich týždenného pracovného času, ktorá v spojení s ich „riadnym“ pracovným časom nesmie prekročiť maximálny týždenný pracovný čas.

- Vo veci C-429/09 G. Fuß týkajúcej sa pracovnej doby a právneho režimu pohotovosti u nemeckých hasičov Súdny dvor Európskej únie uviedol, že: „ pracovný čas zodpovedajúci pracovnej pohotovosti a pohotovostnej službe, počas ktorých je dotknutý pracovník fyzicky prítomný na pracovisku, je súčasťou pojmu „pracovný čas“ v zmysle Smernice 2003/88.“ V dôsledku toho právo Európskej únie bráni vnútroštátnej právnej úprave stanovujúcej priemerný pracovný čas, ktorý vzhľadom na to, že zahŕňa obdobia pracovnej pohotovosti a pohotovostnej služby, prekračuje týždennú hranicu upravenú v článku 6 písmeno b) uvedenej smernice.

- Vo veci C-437/05 J. Vorel týkajúcej sa pracovnej pohotovosti lekárov na pracovisku Súdny dvor Európskej únie rovnako uviedol, že : „...pracovná pohotovosť, ktorú pracovník vykonáva v režime fyzickej prítomnosti v zariadení zamestnávateľa, sa musí považovať ako celok za „pracovný čas“ v zmysle smernice 93/104 nezávisle od toho, akú prácu dotknutá osoba skutočne vykonala v priebehu tejto pracovnej pohotovosti ...“.

- Vo veci týkajúcej sa právneho posúdenia režimu pohotovosti lekárskych záchranárov (C-397/01, Pfeiffer) Súdny dvor Európskej únie uviedol, že: „...časy pracovnej pohotovosti na pracovisku treba v celom rozsahu zahrnúť do výpočtu maximálneho denného alebo týždenného pracovného času.“.

Napriek tomu, že príloha č. 4 k zákonu o HaZZ uvádza, že do jeho znenia bola prebratá smernica 2003/88/ES, znenie jeho príslušných ustanovení túto skutočnosť nepotvrdzuje. V okolnostiach prípadu žalobcu je potrebné uviesť, že žiadne ustanovenie zákona o HaZZ nepotvrdzuje, že služobná pohotovosť hasičov v mieste výkonu služby je považovaná za súčasť ich týždenného pracovného času v zmysle únioového práva. V tomto smere sa zákon o HaZZ ako právna úprava lex specialis odlišuje od § 96 Zákonníka práce (ďalej len „ ZP“), ktorý zohľadňuje uvedenú smernicu EÚ a na ňu nadväzujúcu judikatúru Súdneho dvora Európskej únie. ZP sa na právnu kvalifikáciu pohotovosti na príslušníkov HaZZ nevzťahuje. Ďalším nedostatkom zákona o HaZZ je, že zo smernice nepreberal ustanovenia jej článku 6 písmeno b) stanovujúce dĺžku týždenného pracovného času na 48 hodín napriek tomu, že podrobne definuje termíny služobná doba, služobná pohotovosť, spôsoby ich finančného ohodnotenia a pod. Ide o právo na to, aby v členskom štáte EÚ priemerný týždenný čas pracovníka neprekračoval týždennú hranicu 48 hodín. V zmysle uvedeného rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie má preto aj žalobca pracujúci v HaZZ Slovenskej republiky právo dovolávať sa porušenia článku 6 písmeno b) smernice voči žalovanému v dôsledku toho, že jeho pracovná pohotovosť sa nezapočítava do týždenného pracovného času, pričom jej nezapočítanie má za následok, že žalobca pracuje týždenne dlhšie ako 48 hodín, čím dochádza k porušeniu jeho práva podľa článku 6 písmeno b) smernice. Pokiaľ sa jedná o rozsah náhrady škody spôsobenej porušením práva EÚ jednotlivcovi, táto musí byť primeraná, aby mohla zabezpečiť skutočnú ochranu jeho únioových práv. Žalobca tvrdil, že v jeho prípade boli splnené únioové podmienky založenia zodpovednosti Slovenskej republiky zastúpenej Ministerstvom vnútra Slovenskej republiky za porušenie jeho práva garantovaného článkom 6 písmeno b) smernice, z ktorých vyplýva jeho nárok na náhradu takto spôsobenej škody.

Tvrdenie oprel o judikatúru Súdneho dvora Európskej únie, a to predovšetkým o judikát vo veci G. Fuß (C-429/09), v ktorom Súdny dvor Európskej únie výslovne potvrdil právo na 48 hodinový pracovný čas pre príslušníkov hasičských zborov, za ktoré im v prípade jeho porušenia patrí právo na náhradu škody uplatniteľné pred súdnymi orgánmi členských štátov EÚ. V tejto súvislosti Súdny dvor Európskej únie rozhodol, že poškodení jednotlivci majú právo na náhradu, keď sú splnené tri podmienky, t. j. 1.) cieľom porušenej právnej normy EÚ bolo priznať jednotlivcom práva, 2.) porušenie je dostatočne závažné a 3.) medzi týmto porušením a škodou spôsobenou poškodeným jednotlivcom existuje priama príčinná súvislosť. Podľa judikatúry Súdneho dvora Európskej únie týkajúcej sa priamo škôd vznikajúcich

hasičom pre nerešpektovanie 48 hodinovej pracovnej doby podľa smernice pod škodou treba rozumieť : „škodu, ktorá vznikla žalobcovi v dôsledku straty času odpočinku, na ktorý mal nárok, ak by bol maximálny týždenný pracovný čas upravený článkom 6 písmeno b) smernice dodržaný“. V tejto súvislosti uvádza bod 5 Preambuly smernice, že pojem „odpočinok" znamená, že pracovníci by mali mať primeraný čas odpočinku, trvanie ktorého sa musí vyjadriť v jednotkách času. Pracovníkom spoločenstva sa musí poskytnúť minimálny denný, týždenný a ročný čas odpočinku a primerané prestávky v práci. Je tiež potrebné zaviesť „maximálnu hranicu týždenného pracovného času“.

V okolnostiach prípadu žalobcu treba za primeraný odpočinok v zmysle smernice považovať taký, ktorý by mal nasledovať po 48-hodinovom pracovnom týždni zahrňujúcom jeho služobnú pohotovosť na pracovisku. Dlhodobé nerešpektovanie takto určeného úniového týždenného pracovného času podľa smernice sa tiež môže prejaviť v rámci osobnostnej sféry fyzických osôb predovšetkým vo vzťahu k ochrane ich práva na zdravie (na jeho úroveň a kvalitu) a tiež na ich celkovú fyzickú a/alebo morálnu integritu.

2. Žalovaný vo vyjadrení k žalobe žiadal žalobu zamietnuť. K pôsobnosti smernice poukázal na interpretáciu článku 2 ods. 2 smernice 89/391/EHS v spojení s článkom 1 ods. 3 smernice 2003/88/ ES, cit.: „Táto smernica sa neuplatňuje tam, kde sú 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.“ Vzhľadom na veľký počet krajín Európskeho hospodárskeho spoločenstva v čase prijatia smernice (1989) a z toho vyplývajúce množstvo osobitných činností existujúcich v každej jednotlivej členskej krajine EHS, obsahuje toto ustanovenie nie taxatívny, ale len príkladný výpočet takýchto činností a každá členská krajina sama posudzuje, či sa na organizáciu spĺňajúcu charakteristiku vzťahuje pojem „osobitná činnosť verejných služieb“ a teda následne do vnútroštátnej právnej úpravy činnosti takejto organizácie (v tomto prípade HaZZ) je štát povinný implementovať smernicu 2003/88/ES.

Ďalej uviedol, že smernica uvádza vyslovene ako príklad takejto činnosti ozbrojené sily a políciu. Je preto na mieste skúmať či organizácia a činnosť HaZZ, ktorého je žalobca príslušníkom, spĺňa v rámci organizačného usporiadania takú obsahovú charakteristiku osobitných činností, ktorú možno primerane aplikovať zhodne na tieto dve zložky (ozbrojené sily a polícia) a teda či nie je vylúčená aplikácia Smernice Rady 89/391/EHS a následne aj Smernice 2003/88/ES aj v prípade HaZZ.

Podľa § 3 zákona o HaZZ je na mieste konštatovať, že uvedená právna úprava jednoznačne preukazuje, že činnosť HaZZ nemožno redukovať len na činnosť hasičov príp. civilnej obrany, ale jedná sa o široký komplex činností, ktorých charakteristika napĺňa pojem „určitých osobitných činností verejných služieb.“ Takouto podstatnou činnosťou je napríklad začlenenie HaZZ do integrovaného záchranného systému, ale aj široký okruh činností v rámci odstraňovaní následkov havárií, živelných pohrôm, dopravných nehôd, civilnej ochrany, poskytovania zdravotnej starostlivosti obyvateľstvu a pod.

Žalovaný má za to, že rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie v jednej konkrétnej veci, týkajúcej sa hasiča pracujúceho pre mesto Halle, nemožno paušalizovať do takej miery, že v podstate zamedzí vnútroštátnemu súdu výklad článku 2 ods. 2 smernice Rady 89/391/EHS. Judikatúra Súdneho dvora Európskej únie je len jedným z prameňov práva a nemožno ju absolutizovať do takej miery, aby súd nemal priestor na vlastné posúdenie konkrétnej veci, o ktorej rozhoduje.

Je nevyhnutné, aby súd pri výklade predmetného článku smernice skúmal, v akom právnom režime je činnosť hasiča v rámci HaZZ vykonávaná, teda či sa jedná o klasický pracovnoprávny vzťah v zmysle ZP alebo sa jedná o služobný pomer s charakteristikami uvedenými v § 12 zákona o HaZZ, resp. § 2 zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície.

Žalovaný má za to, že sa Smernica Rady 89/391/EHS na HaZZ neuplatňuje, teda na služobný vzťah príslušníka HaZZ sa nevzťahuje ani smernica 2003/88/ES.

Ak podľa žalobcu mu zamestnávateľ určoval pohotovosť nad smernicou povolený limit, mal na túto skutočnosť upozorniť svojho nadriadeného v súlade s § 69 ods. 4 zákona o HaZZ a žiadať, aby mu táto nebola určovaná z dôvodov, ktoré v žalobe uvádza. Žalovaný v tomto prípade podotýka, že

žalobca za každú hodinu určenej služobnej pohotovosti, vrátane tých hodín, o ktorých tvrdí, že mali byť vykonané nad limit určený smernicou, mu boli riadne vyplatené príslušné zložky služobného príjmu, resp. poskytnuté náhradné voľno. K uvedenej skutočnosti však nedošlo. Ak má žalobca za to, že smernica nebola v jeho prípade správne použitá, žalovaný namietal nedostatok svojej pasívnej vecnej legitimácie z dôvodu, že táto mu nie je daná.

Žalovaný t. j. Slovenská republika pri preberaní smernice de facto neporušil žiadne predpisy, preto pri absencii protiprávneho konania nemohla vzniknúť žiadna škoda a tým ani zodpovednosť žalovaného za nároky, ktoré si žalobca uplatňuje v tomto konaní. Navyše ide o nároky, ktoré vyplývajú z pracovnoprávneho vzťahu, pričom sa mzdový nárok „skrýva“ za náhradu škody vo forme nemajetkovej ujmy.

Podľa žalovaného sa miera zodpovednosti za prípadný vznik škody musí medzi dvomi samostatnými subjektmi (Slovenskou republikou a Ministerstvom vnútra Slovenskej republiky, resp. HaZZ) rozlišovať. Nie je prípustné, aby sa zodpovednosť Slovenskej republiky odvodzovala od individuálneho prístupu inej osoby k pracovnoprávnym vzťahom konkrétneho zamestnanca. Žalovaný má za to, že Slovenská republika a Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky sú dva samostatné a nezávislé subjekty právnych vzťahov, preto podľa žalovaného nie je možné dospieť k inému záveru než, že posúdenie ich zodpovednosti za prípadný vznik škody ako dôsledok výkonu určitých práv, nie je možné zamieňať. Aj keby súd prvej inštancie konštatoval, že aplikácia smernice na služobný pomer žalobcu bola nesprávna, nijako táto skutočnosť nesúvisí so zodpovednosťou žalovaného za správnosť prebratia smernice do právneho poriadku Slovenskej republiky.

Žalovaný ďalej uviedol, že úmyslom žalobcu je mzdová kompenzácia, teda jedná sa o pracovnoprávny spor, ktorého cieľom je docieliť započítavanie služobnej pohotovosti do pracovného času žalobcu a dosiahnutie adekvátneho mzdového ohodnotenia za tento čas. Na konanie v individuálnych pracovnoprávnych sporoch je príslušný Okresný súd Poprad pre obvod Krajského súdu v Prešove. To, že ide o pracovnoprávny spor, je dané tým, že právny vzťah vznikol na základe právnych noriem vyjadrených v zákone o HaZZ na základe právnej skutočnosti (zloženie služobnej prísahy žalobcom) a obsah tohto právneho vzťahu (teda práva a povinnosti jednotlivých subjektov) vyplývajú z právnej úpravy, okrem iného aj zo smernice.

Z hľadiska vhodnosti transpozície smernice do vnútroštátneho právneho poriadku Slovenskej republiky je potrebné zohľadniť aj výpočet (za tri roky), nakoľko ide o osobné právo majetkovej povahy, ktoré (na rozdiel od práv osobnostných) podlieha režimu premlčania v trojročnej premlčacej lehote vyplývajúcej z § 101 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „ OZ “), a žalobca ho aj takto uplatňuje.

§193 zákona o HaZZ určuje delegovanú pôsobnosť niektorých ustanovení ZP, medzi inými uvádza aj ust. § 85 ZP, ktorý v ods. 9 uvádza: „Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.“ Toto ustanovenie sa vzťahuje aj na príslušníkov H a ZZ, a teda aj na služobný pomer žalobcu. Vzhľadom na to nie je daný ani základ žaloby a uvedené nemôže byť v konaní opomenuté.

Transpozícia smernice môže byť obsiahnutá vo viacerých vnútroštátnych legislatívnych aktoch (v tomto prípade §193 zákona o HaZZ a § 85 ods. 9 ZP). Jednoducho povedané transpozícia nemusí byť vykonaná v jednom legislatívnom akte.

A teda tvrdenie žalobcu, že zákon o HaZZ neobsahuje právnu úpravu zaručujúcu žalobcovi, aby jeho priemerný týždenný pracovný čas neprekračoval 48 hodín, neobstojí.

Zákon o HaZZ je z 02.07.2001. Smernica je z 04.11.2003. Slovenská republika pristúpila k EÚ dňa 01.05.2004. V čase pristúpenia SR do EÚ už existovalo množstvo smerníc, pri ktorých bolo nevyhnutné posúdiť ich transpozíciu do právneho poriadku Slovenskej republiky. Slovenská republika túto skutočnosť urobila prostredníctvom zákona č. 561/2005 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon o HaZZ v znení neskorších predpisov a o doplnení zákona č. 338/2000 Z. z. o vnútrozemskej plavbe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 580/2003 Z. z. (ďalej ako „zákon č. 561/2005 Z. z.“).

Členské štáty v prípade, ak považujú určitú smernicu za dostatočne transponovanú tým spôsobom, že už existujúci zákon reflektuje podmienky tejto smernice, tak nie sú povinné prijímať opatrenia na opakovanú transpozíciu danej smernice.

Vo vzťahu k zákonu o HaZZ bolo posúdenie transpozície smernice urobené prostredníctvom zákona č. 561/2005 Z. z. nasledovne:

Vo vzťahu k článku 2 smernice sú transpozičnými článkami:
- § 85 ods. 1 – 2, § 86 ods. 1 – 4, § 87 ods. 1 – 4, § 88 ods. 1, 2, § 89 ods. 1 – 3, § 90 ods. 1,2, § 91 ods. 1 3, § 92 ods. 1 – 4 a § 03 ods. 2 zákona o HaZZ

Vo vzťahu k článku 6 smernice sú transpozičnými článkami:
- § 85 ods. 1 – 2, § 86 ods. 1 – 4, § 90 ods. 1 – 2, § 92 ods. 2 – 3, § 122 a § 192 zákona o HaZZ

Vo vzťahu k článku 15 smernice zákon o HaZZ neobsahuje transpozičné články.
Vo vzťahu k článku 17 smernice sú transpozičnými článkami:
- § 12 ods. 6, 7, § 85 ods. 1,2, § 86 ods. 1 – 4, § 87 ods. 1 – 4, § 88 ods. 1,2, § 89 ods. 1 – 3, § 90 ods. 1, 2, § 91 ods. 1 – 3, § 92 ods. 1 – 4, § 93 ods. 1 – 4, § 94 a § 122 zákona o HaZZ.

Podľa smernice teda priemerný pracovný čas pre každé obdobie 7 dní nesmie prekročiť 48 hodín vrátane nadčasov, pričom týždenný pracovný čas pre každého zamestnanca musí byť ustanovený zákonom, správnym opatrením alebo kolektívnou zmluvou. Smernica tiež umožňuje ustanoviť odlišne referenčné obdobie 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 4 mesiace. Článok 17 ods. 3 smernice poskytuje protipožiarnym službám možnosť uplatnenia výnimky a určiť dlhšie referenčné obdobie prípadne na 6 mesiacov alebo ak je to uvedené v Kolektívnych zmluvách, tak na celých 12 mesiacov. Podmienkou uplatnenia takéhoto iného referenčného obdobia navyše je, že príslušným pracovníkom sa poskytne rovnocenný náhradný čas odpočinku alebo (vo výnimočných prípadoch), kde z objektívnych dôvodov nie je možné poskytnúť taký čas odpočinku, sa príslušným pracovníkom poskytne primeraná ochrana.

Zákon o HaZZ upravuje limity dĺžky služobného času tak, že pri rovnomernom služobnom čase je služobný čas príslušníka 40 hodín týždenne v zmysle § 85 zákona o HaZZ. Podľa § 91 ods. 3 zákona o HaZZ možno hasičovi prikázať v kalendárnom roku službu nadčas v rozsahu najviac 300 hodín, čo je v priemere 5,7 hodín týždenne.

Podľa § 86 ods. 1 zákona o HaZZ môže byť služobný čas hasičov rozvrhnutý aj nerovnomerne a práve služobný čas žalobcu za žalované obdobie bol rozvrhovaný nerovnomerne. 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 kolektívnych zmlúv hasiči vykonávajúci štátnu službu s nerovnomerne rozvrhnutým služobným časom majú služobný čas rozvrhnutý na 16 hodín (17 hodín v roku 2021) vykonávania štátnej služby a časť služobnej pohotovosti, ktorá bezprostredne nadväzuje na vykonávanie štátnej služby v mieste vykonávania štátnej služby v trvaní 8 hodín (7 hodín v roku 2021) v jednej 24 hodinovej zmene. 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.

Na základe vyššie uvedeného je zrejmé, že napriek tomu, že vnútroštátne právo neupravuje explicitne maximálny priemerný týždenný služobný čas uvedený konkrétnym počtom hodín, tak ako je tomu v smernici, 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.

Z uvedeného vyplýva, že dotknuté právne predpisy sú transponované v článku 6 smernice správne. Podľa žalovaného sa žalobcovi nepodarilo preukázať, že by štát neprebral smernicu do zákona správne, preto sa mu nepodarilo ani preukázať, že by existovala údajná škoda, ktorá by bola v priamej príčinnej súvislosti s článkom 6 písm. b) smernice.

Žalovaný ďalej poukázal na to, že 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 nijakým spôsobom nenamietal rozvrh služobného času (písomne ani ústne) a teda 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 služobným časom súhlasí. O spokojnosti s rozvrhom služobného času svedčí aj skutočnosť, že žalobca nikdy neprejavil záujem o preradenie na funkciu s rovnomerne rozvrhnutým služobným časom.

Podľa žalovaného smernica 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. Smernica považuje za potrebné, aby mal pracovník dostatočný čas na odpočinok a zároveň stanovuje hranicu maximálneho priemerného týždenného pracovného času. Smernica prezumuje potrebu členských štátov upraviť referenčné obdobia a povoľuje ju. V zmysle právneho poriadku Slovenskej republiky sú referenčné obdobia rozvrhnuté do 6-mesačných období, ktoré v zmysle smernice nie sú viazané na kalendárne mesiace. Z článku 16 písm. b), ako aj z čl. 19 smernice vyplýva časové ohraničenie referenčného obdobia, ktoré je ustanovené v počte mesiacov a nejde o ohraničenie na konkrétne kalendárne mesiace v roku. Tieto referenčné obdobia treba počítať od momentu, od ktorého žalobca žaluje svoj nárok a tento nie je premlčaný. Na účely výpočtu priemerného pracovného času s poukazom na výpočty maximálneho priemerného pracovného času podľa čl. 6 smernice bolo správne transponované do slovenského právneho poriadku referenčné obdobie šesť mesiacov a teda je nutné na účely konštatovania porušenia práva Európskej únie v zmysle smernice vychádzať z výpočtov priemerného pracovného času na šesťmesačné referenčné obdobia.

Žalobca v žalobe predložil výpočet priemerného pracovného času vždy za 1 kalendárny mesiac. Ide o mylnú interpretáciu žalobcu, ktorý úplne ignoruje ďalšie ustanovenia smernice okrem ustanovenia čl. 6 a vytvoril si vlastné referenčné obdobie podľa vlastného uváženia, o ktorom nepojednáva ani smernica. Predkladaná tabuľková časť vychádza z mylného právneho posúdenia žalobcu.

Výstup z dochádzkového systému SAP je jediný hodnoverný dôkaz, z ktorého možno určiť čas, ktorý žalobca strávil na pracovisku a bol k dispozícii žalovanému, aj čas, ktorý žalobca netrávil na pracovisku a ani nebol k dispozícii žalovanému (napr. čas dovolenky, náhradného voľna, voľno za sviatok). Bez zaoberania sa týmto dôkazom nie je možné ani určiť, aký bol priemerný týždenný pracovný čas žalobcu, nie tobôž či k jeho prekročeniu vôbec došlo. Kľúčové pre posúdenie žaloby je teda to, koľko času týždenne v priemere v rámci konkrétneho referenčného obdobia strávil žalobca pracovným časom.

Podľa žalovaného je nevyhnutné prihliadať na rozdiel medzi pojmami „pracovný čas“ a „čas odpočinku“. Nadobudnutím účinnosti zákona č. 258/2024 Z.z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 315/2001 Z. z. o HaZZ v znení neskorších predpisov, bolo do právneho poriadku Slovenskej republiky od 1.11.2024 zakotvené ust. v znení: „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.“. Právna úprava účinná od 01.11.2024 podľa názoru žalovaného nie je zmenou existujúcej právnej úpravy, ale výlučne jej precizovaním za účelom odstránenia existujúcich interpretačných problémov.
1/ Samotná smernica explicitne ustanovuje, že pre protipožiarne služby môže byť referenčné obdobie predĺžené zo štyroch mesiacov až na šesť, poprípade dvanásť. Vychádza z potreby zabezpečenia nepretržitej prevádzky určitých odvetví.

2/ § 1 ods. 1 zákona č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarmi, reflektuje smernicou stanovenú potrebu nepretržitej prevádzky HaZZ vzhľadom na jeho cieľ a funkciu. Uvedené preukazuje aj potreba minimálnych stavov na hasičskej stanici za účelom jej efektivity a životaschopnosti.
3/ § 86 ods. 1 zákona o HaZZ reflektuje určité obdobie smerom do budúcnosti, v rámci ktorého sa následne plánujú služby príslušníkov HaZZ.

Pojem „referenčné obdobie“ reflektuje určitý časový úsek (obdobie), v rámci ktorého sa počíta priemer pracovného času. To znamená, že smernica prezumuje rozvrhnutie pracovného času v určitom období, ktoré sa stalo v minulosti. V konečnom dôsledku § 86 zákona o HaZZ upravuje budúce rozvrhnutie služieb, teda vopred prezumuje určitú úpravu a plánovanie do určitého obdobia (6 mesiacov). Pojem „referenčné obdobie“ je pojmom „následku“ teda ustanovuje, ako možno pracovný čas naplánovaný v minulosti skúmať. Ak by § 86 ods. 1 zákona o HaZZ neprezumoval plánovanie služieb do určitého obdobia (6 mesiacov) do budúcnosti, tak by nebolo logicky možné aplikovať referenčné obdobie, keďže by zákon o HaZZ nemohol prezumovať existenciu akéhokoľvek obdobia na účely plánovania služieb. Aj z praxe bezpochyby vyplýva, že služby príslušníkov HaZZ sa plánujú do obdobia 6 mesiacov.

Tzv. „referenčné obdobie“ ako také nebolo potrebné opakovane transponovať, keďže toto bolo odzrkadlené v § 86 ods. 1 zákona o HaZZ, čo vyplýva zo skutočnosti, že:
- pre článok 2 smernice 2003/88/ES je transpozičným článkom aj § 86 ods. 1,
- pre článok 6 smernice 2003/88/ES je transpozičným článkom aj § 86 ods. 1,
- pre článok 17 smernice 2003/88/ES je transpozičným článkom aj § 86 ods. 1.

Z podanej žaloby vôbec nevyplýva, akým spôsobom a na základe čoho dospel žalobca k záveru, že v daných obdobiach mala byť porušovaná smernica. Uvádza jedine to, že táto „špecifikácia vychádza z aktuálnej rozhodovacej praxe odvolacích súdov, podľa ktorých ust. čl. 16 písm. b) smernice nebolo do právneho poriadku SR riadne prevzaté“ (str. 8 žaloby). Tu je však potrebné podotknúť aj to, že ak žalobca je toho názoru, „že k transpozícii smernice o referenčnom období nedošlo vôbec, a teda žalovaný sa nemôže dovolávať ich aplikácie (pozn. 6- mesačné referenčné obdobie)“, tak potom ani žalobca sa nemôže dovolávať správnosti svojho tvrdenia o porušení čl. 6 písm. b) smernice, práve preukazovaním výpočtov v 1-mesačných referenčných obdobiach, pretože aj tieto majú základ v čl. 16 písm. b) smernice.

Žalovaný tvrdil, že žalobcom predložené výpočty tak vykazujú aj nasledujúcu chybovosť:
3/2022; dňa 29.3.2022 čerpal žalobca 1 riadnej dovolenky, čas tomu zodpovedajúci v rozsahu 8 hod pripočítal k odpracovaným hodinám.
6/2022; dňa 3.6.2022 mal žalobca voľno za výkon služby vo sviatok, čas tomu zodpovedajúci v rozsahu 16 hod pripočítal k odpracovaným hodinám.
8/2022; dňa 29.8.2022 čerpal žalobca dovolenku bez odpočtu, čas tomu zodpovedajúci v rozsahu 16 hod pripočítal k odpracovaným hodinám.
9/2022; dňa 1.9.2022 mal žalobca dovolenku bez odpočtu, čas tomu zodpovedajúci v rozsahu 16 hod pripočítal k odpracovaným hodinám.
10/2022; dňa 16.10 a 31.10.2022 mal žalobca dovolenku bez odpočtu, čas tomu zodpovedajúci v rozsahu 2x16 hod pripočítal k odpracovaným hodinám.
11/2022; dňa 30.11.2022 mal žalobca osobné prekážky platené ostatné, čas tomu zodpovedajúci v rozsahu 16 hod pripočítal k odpracovaným hodinám.
12/2022; dňa 15.12.2022 čerpal žalobca 1 dňa dodatkovej dovolenky, čas tomu zodpovedajúci v rozsahu 8 hod pripočítal k odpracovaným hodinám.
4/2023; dňa 14.4. a 29.4.2023 mal žalobca dodatkovú dovolenku, ča s tomu zodpovedajúci v rozsahu 2x16 hod pripočítal k odpracovaným hodinám.
5/2023; dňa 8.5.2023 mal žalobca dovolenku bez odpočtu, čas tomu zodpovedajúci v rozsahu 16 hod pripočítal k odpracovaným hodinám. Dňa 20.5.2023 a 29.05.2025 mal žalobca voľno za výkon služby vo sviatok, čas tomu zodpovedajúci v rozsahu 16 hod pripočítal k odpracovaným hodinám.
7/2023; dňa 16.7.2023 mal žalobca osobné prekážky platené ostatné, čas tomu zodpovedajúci v rozsahu 16 hod pripočítal k odpracovaným hodinám.
11/2023; dňa 7.11.2023 mal žalobca voľno za výkon služby vo sviatok, čas tomu zodpovedajúci v rozsahu 16 hod pripočítal k odpracovaným hodinám.
12/2023; dňa 16.12.2023 mal žalobca dodatkovú dovolenku, čas tomu zodpovedajúci v rozsahu 8 hod pripočítal k odpracovaným hodinám. Dňa 25.12.2023 mal žalobca dovolenku bez odpočtu, čas tomu zodpovedajúci v rozsahu 16 hod pripočítal k odpracovaným hodinám.

3/2024; dňa 15.3.2024 mal žalobca dodatkovú dovolenku, čas tomu zodpovedajúci v rozsahu 16 hod pripočítal k odpracovaným hodinám.
4/2024; dňa 17.4.2024 mal žalobca voľno za výkon služby vo sviatok, čas tomu zodpovedajúci v rozsahu 16 hod pripočítal k odpracovaným hodinám. Dňa 20.4.2025 mal žalobca dodatkovú dovolenku, čas tomu zodpovedajúci v rozsahu 16 hod pripočítal k odpracovaným hodinám.
5/2024; dňa 2.5.2024 a 20.5.2024 mal žalobca osobné prekážky platené ostatné, čas tomu zodpovedajúci v rozsahu 2x 16 hod. pripočítal k odpracovaným hodinám.
7/2024; dňa 4.7.2024 mal žalobca voľno za výkon služby vo sviatok, čas tomu zodpovedajúci v rozsahu 16 hod pripočítal k odpracovaným hodinám.
8/2024; dňa 3.8.2024 mal žalobca osobné prekážky platené ostatné, čas tomu zodpovedajúci v rozsahu 16 hod. pripočítal k odpracovaným hodinám.
10/2024; dňa 11.10.2024 mal žalobca 1 dňa dodatkovej dovolenky, čas tomu zodpovedajúci v rozsahu 8 hod pripočítal k odpracovaným hodinám.

V prípade času dodatkovej dovolenky, dovolenky bez odpočtu, voľna za výkon služby vo sviatok, osobných prekážok platených inak a sprevádzania rodinného príslušníka v lekárskom zariadení o pracovný čas nejde. Tieto časy žalobca nesprávne prirátal k svojmu pracovnému času. Vyvstáva aj otázka, akú ujmu mohol žalobca pociťovať počas týchto časov, ak ich strávil nevykonávaním služobných povinností, ale práve venovaniu sa súkromným potrebám. V zmysle vyššie uvedených skutočností tak žalovaný považuje výpočet priemerného týždenného času predloženého žalobcom za nepravdivý a účelový. Rovnako žalovanému nie je jednoznačne zrejmé, ako postupoval žalobca pri výpočtoch, resp. akým spôsobom dospel k výpočtu.

Žalovaný predložil vlastné tabuľky výpočtu priemerného týždenného pracovného času žalobcu, ktoré vychádzajú z tých istých podkladov, t.j. z výstupu zo systému SAP žalobcu (Plán služieb a Prehľad plánu) za žalované obdobie. Žalovaný zahrnul do pracovného času aj čas odslúženej pohotovosti žalobcu, t.j. všetok pracovný čas v zmysle čl. 2 ods. 1 smernice.

V prvom referenčnom období od 2/2022 do 7/2022 žalobca odpracoval spolu 1035,267 hodín v 22,786 týždňoch, čo predstavuje v priemere 45,434 odpracovaných hodín týždenne.
V druhom referenčnom období od 8/2022 do 1/2023 žalobca odpracoval spolu 1064,40 hodín v 24,858 týždňoch, čo predstavuje v priemere 42,819 odpracovaných hodín týždenne.
V treťom referenčnom období od 2/2023 do 7/2023 žalobca odpracoval spolu 1092,750 hodín v 24,572týždňoch, čo predstavuje v priemere 44,471 odpracovaných hodín týždenne.
V štvrtom referenčnom období od 8/2023 do 1/2024 žalobca odpracoval spolu 1151,183 hodín v 25,0týždňoch, čo predstavuje v priemere 46,047 odpracovaných hodín týždenne.
V piatom referenčnom období od 2/2024 do 7/2024 žalobca odpracoval spolu 1198 hodín v 25,143 týždňoch, čo predstavuje v priemere 47,647 odpracovaných hodín týždenne.
V šiestom referenčnom období od 8/2024 do 10/2024 žalobca odpracoval spolu 473,417 hodín v 11,572 týždňoch, čo predstavuje v priemere 40,911 odpracovaných hodín týždenne.

Prvé referenčné obdobie začalo plynúť k 1. dňu uplatnenia nároku.

Z Výkladového oznámenia Komisie o smernici Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času č. 2023/C 109/1vyplýva nasledovné: Pokiaľ ide o referenčné obdobie použité na výpočet priemerného týždenného pracovného času, v článku 16 smernice sa stanovuje, že „[…] Doby platenej ročnej dovolenky priznané v súlade s článkom 7 a doby pracovnej neschopnosti sa nezahŕňajú alebo sú pri výpočte priemeru neutrálne; […]“.
To znamená, že neexistenciu práce počas tohto obdobia nemožno použiť na kompenzáciu iných období, počas ktorých sa presiahol maximálny týždenný pracovný čas. Pokiaľ ide o platenú ročnú dovolenku, týka sa to 4 týždňov, ktoré sú stanovené v smernici. Pokiaľ však ide o právo na pracovnú neschopnosť, jeho „spôsoby výkonu […] nie sú upravené právom Spoločenstva vzhľadom na jeho súčasný stav“ (200). Preto je potrebné odkázať na vnútroštátne vymedzenie (-a) pracovnej neschopnosti s cieľom zistiť, ktoré obdobia by mali byť vyňaté alebo neutrálne pri výpočte priemerného týždenného pracovného času.
Vzhľadom na znenie článku 16 písm. b) a napriek tomu, že judikatúra Súdneho dvora týkajúca sa tejto otázky neexistuje, Komisia sa domnieva, že ak vnútroštátna právna úprava umožňuje pracovníkom dodatočné obdobia platenej ročnej dovolenky okrem minimálnych 4 týždňov, dotknutý členský štát môže

slobodne rozhodnúť o zahrnutí alebo vyňatí týchto dodatočných období ročnej platenej dovolenky do výpočtu priemerného týždenného pracovného času.

Zároveň sa žalovaný vyjadril k dňom, s ktorými sa možno stretnúť v plachtách služieb predloženými žalobcom:

DOD – dodatková dovolenka - dovolenka nad rámec riadnej dovolenky a nad rámec dovolenky v zmysle smernice, tento deň je potrebné zarátať do referenčného obdobia.
DOS – dovolenka bez odpočtu. Ide o sviatok počas dovolenky zamestnanca, ktorý pripadol na deň, ktorý by inak bol jeho pracovným dňom a teda sa nezapočítava do dovolenky, pretože neexistuje žiadne prepojenie s predmetnou smernicou. Tento deň je potrebné zarátať do referenčného obdobia.
SRP – sprevádzanie rodinného príslušníka v lekárskom zariadení, je potrebné zarátať do referenčného obdobia
DOV – riadna dovolenka v zmysle článku 7 smernice, v zmysle ktorej je príslušníkom HaZZ poskytnutý vyšší počet dní riadnej zákonnej dovolenky než ustanovuje smernica. Takýto deň nemožno započítavať do pracovného času.
VS – voľno za výkon služby vo sviatok. Ide o určitú náhradu za sviatok, počas ktorého vykonával službu, tento deň je potrebné zarátať do referenčného obdobia.
NV – náhradné voľno, ide o voľno za nadčas, ktoré spadá pod definíciu času odpočinku v zmysle článku 2 ods. 2 smernice, a preto ho nemožno zarátavať do pracovného času.
PNK – práceneschopnosť v čase, kedy z dôvodu ochorenia musel byť žalobca v karanténe. Predmetný čas nespadá pod definíciu pracovného času v zmysle smernice. Tieto dni je potrebné zarátať do referenčného obdobia.
LEK – vyšetrenie v lekárskom zariadení, tzv. „péčko“. Ide o čas, ktorý je poskytnutý príslušníkovi HaZZ v prípade potreby. Takýto deň je potrebné zarátať do referenčného obdobia.
PN – práceneschopnosť, ktorú smernica oddeľuje od pracovného času v článku 16 písm. b) a neutralizuje takéto dni.
OČR – ošetrenie člena rodiny, ide o neprítomnosť na pracovisku vyplývajúcu z vnútroštátneho práva. Nejde o PN pracovníka (žalobcu), ale o práceneschopnosť inej osoby a žalobca sa dobrovoľne rozhodol, že v tieto dni využije možnosť, ktorá mu vyplýva z vnútroštátneho práva, nebude pracovať, ale uprednostní iný záujem. To, že mu vnútroštátny právny poriadok umožňuje uplatniť takýto postup nemôže byť nijaký spôsobom na ujmu žalovaného a ani to nijakým spôsobom nemôže prispievať k vzniku nemajetkovej ujmy žalobcu.
SVP – osobné prekážky platené ostatné, teda o voľno z kolektívnej zmluvy nad rámec Smernice 2003/88/ES. Ide o čas, ktorý taktiež nemožno započítavať do pracovného času. Takýto deň je potrebné zarátať do referenčného obdobia.
SVK – voľno v čase mimoriadnej situácie nákazy COVID-19, ktoré bolo poskytované príslušníkom HaZZ na účely ochrany ich života a zdravia. Je potrebné rozlišovať predmetný deň od dňa „PNK“, ktorý označuje nevyhnutnosť ostať v karanténe u príslušníka HaZZ, pričom u SVK je tento dôvod na strane jeho rodinného príslušníka (zjednodušene ide o starostlivosť o maloleté dieťa, ktoré nie je v školskom zariadení v súvislosti s dôvodmi spôsobenými celosvetovou pandémiou nebezpečnej nákazlivej ľudskej choroby COVID-19). V dni „SVK“ nešlo o práceneschopnosť, ale o voľno poskytnuté z dôvodu celosvetovej pandémie COVID-19, kedy mohol oddychovať, regenerovať a venovať sa rodine v rámci možností s ohľadom na mimoriadnu situáciu, ktorá nebola spôsobená žalovaným. Vyššie uvedené druhy voľna jednoznačne spadajú pod definíciu času odpočinku v zmysle článku 2 ods. 2 smernice.
SKO – školenie. Ide o pracovný čas, ktorý sa v zmysle systému SAP zapisuje ako 7,5 hodín odpracovaných v zmysle Kolektívnej zmluvy a 37,5 hodinového pracovného času. V prípade, že školenie presiahne dobu 7,5 hodín, tak sa zapíše v záznamoch systému SAP do časti „N“, teda nadčas. Ide o čas, ktorý v zmysle čl. 2 ods. 1 smernice spadá pod definíciu pracovného času a teda je nutné ho započítavať, nakoľko príslušník HaZZ, teda žalobca, vykonáva úlohy podľa pokynu zamestnávateľa. Žalobca v takomto prípade nie je k dispozícii služobnému úradu, avšak zvyšuje svoju kvalifikáciu a teda každé školenie sa rozumie ako pracovný čas.
Rekondičné pobyty (RE) a zvyšovanie kvalifikácie (SSV) – Čas rekondičných pobytov je čas nariadený žalobcovi na oddych a regeneráciu, spadá pod definíciu pracovného času podľa článku 2 ods. 1 smernice, a preto z opatrnosti takto strávený čas oddychom a regeneráciou žalovaný zahŕňa do pracovného času v pomere 7,5h v pracovné dni, čo vyplýva z kolektívnej zmluvy príslušníkov HaZZ, ktorá pojednáva o 37,5h týždennom pracovnom čase. Označenia v plachtách ako „RE“ sa počas pracovných dní započítavajú aj do fondu pracovného času v dĺžke 7,5h a teda v rovnakej dĺžke

žalovaný zahrnul tento čas aj do pracovného času. Zvyšovanie kvalifikácie, teda SSV je čas žalobcu strávený na kurze, kedy získa certifikované oprávnenie na výkon určitej činnosti, ktoré má platnosť aj po prípadnom ukončený práce hasiča a je hradený zamestnávateľom. Aj predmetný čas sa započítava do pracovného času v pomere 7,5h v pracovné dni z rovnakého dôvodu. Rekondičný pobyt je plne hradený pobyt príslušníka v kúpeľnom zariadení s plnou penziou a hradenými procedúrami, pričom príslušník (napríklad žalobca) dostáva za tento čas služobný plat. V súvislosti s rekondičným pobytom by žalobca nemal pociťovať nemajetkovú ujmu a ak by ju pociťoval, mohol požiadať o nepridelenie rekondičného pobytu. V kalendárnych rokoch 2023 a 2024 mal žalobca možnosť požiadať o rekondičný pobyt formou individuálneho odpočinku. Takýto rekondičný pobyt sa vykonáva spravidla v mieste bydliska žalobcu , v jeho „domovskom prostredí" alebo na inom vhodnom mieste, ktoré si príslušník zvolí. Preto nejde o pracovný čas v zmysle smernice (pracovník – žalobca – sa nachádza spravidla doma, a teda nie sú naplnené predpoklady vymedzené legálnou definíciou pojmu „pracovný čas" v smernici).

V prípade výpočtu priemerného týždenného pracovného času v rámci konkrétneho referenčného obdobia v zmysle smernice je delencom súčet hodín, ktorý je v konkrétnom referenčnom období možné považovať za pracovný čas v zmysle smernice – ide o čas služby (či už na hasičskej stanici, alebo na zásahu, výcviku, školení a pod.) a čas pohotovosti na pracovisku. Do tohto súčtu nemožno zarátať žiadny čas odpočinku – napr. dovolenku, dodatkovú dovolenku, voľno za sviatok, dovolenku vo sviatok bez odpočtu, sprevádzanie rodinného príslušníka, návštevu zdravotníckeho zariadenia, voľno v súvislosti s výkonom občianskych povinností, darovaním krvi. Pri každom dni je potrebné osobitne vyhodnotiť, koľko hodín je možné považovať za pracovný čas v zmysle smernice. Deliteľom je v týchto prípadoch počet týždňov v konkrétnom referenčnom období. Tento počet je možné zistiť spočítaním dní v konkrétnom referenčnom období, ktorý sa zníži o počet dní, ktoré sa do tohto referenčného obdobia „nezapočítavajú". Ide o dni dovolenky a o dni práceneschopnosti. Žiadne iné dni nie je možno do referenčného obdobia nezapočítať, pretože taký postup nemá žiadnu oporu v smernici (ostatné dni je teda potrebné započítať).

Smernica v článku 16 písm. b) upravuje aj tzv. „neutralizáciu", ktorá hovorí o „preskočení" určitých dní v referenčnom období, ako keby neexistovali. Predmetným spôsobom sa poskytuje pracovníkom zvýšená ochrana, pretože sa z referenčných období „vymazávajú" dni času odpočinku, čím sa počet odpracovaných hodín nezmení, ale zníži sa počet dní v referenčnom období a teda sa zvyšuje priemerný týždenný pracovný čas žalobcu. Smernica neutralizuje v zmysle článku 16 písm. b) s poukazom na článok 7 štyri týždne riadnej platenej dovolenky spolu so všetkou práceneschopnosťou. Avšak, nemožno neutralizovať všetky dni voľna, pretože by to vytvorilo situáciu ad absurdum a teda to, že čím viac dní voľna na oddych a regeneráciu by žalobca dostal a využil, tak tým viac by bolo zasiahnuté do jeho práva na oddych a regeneráciu. Zákonodarca pri tvorbe smernice prezumoval predmetnú situáciu a neutralizoval iba dni riadnej dovolenky, v plachtách služieb označené ako „DOV", a dni práceneschopnosti, v plachtách označené ako „PN", „PNK" a „OČR", čím vytvoril priestor na zvýšenú ochranu pracovníkov.

Podľa žalovaného žaloba neobsahuje žiadne skutkové tvrdenia o tom, v akom rozsahu a najmä ako konkrétne táto situácia zasiahla do osobnosti žalobcu. Žalobca pri vzniku služobného pomeru akceptoval všetky podmienky, ktoré sa vzťahujú na výkon štátnej služby príslušníka HaZZ v zmysle zákona o HaZZ. S plánovaným rozvrhom služobného času bol žalobca vždy oboznámený v súlade s § 86 ods. 4 zákona o HaZZ, čo potvrdzoval svojim podpisom. Rovnako bol žalobca vždy riadne oboznámený so všetkými internými predpismi a kolektívnymi zmluvami a to aj s tými, ktoré upravujú rozsah výkonu služby. Žalobca vedel o všetkých podmienkach výkonu služby a nikdy nedošlo k tomu, že by tieto podmienky namietal, a ani nikdy nepožiadal o ich vysvetlenie a ani iným spôsobom sa nedomáhal svojich práv, a rovnako nikdy neprišlo zo strany žalobcu k námietkam, ako sú jeho služby plánované. Rovnako žalobca nevyužil svoje právo v zmysle § 69 ods. 1 písm. g) zákona o HaZZ.

Pre úspešnosť podanej žaloby je nevyhnutné preukázať porušenie článku, ktorý priznáva žalobca určité právo – teda článok 6 písm. b/ smernice.
V prípade, ak žalobca preukáže, že došlo k prekročeniu maximálneho priemerného týždenného pracovného času, tak je na mieste uviesť, že musí sa skúmať rozsah prípadnej ujmy, teda o koľko hodín došlo k prekročeniu limitu a aké následky to na žalobcu malo. Ďalej musí existovať priama príčinná súvislosť medzi porušením a škodou, pričom je na mieste prihliadnuť na:
- § 1 ods. 1 zákona o HaZZ,
- prísahu, ktorú príslušníci HaZZ skladajú,

- súvislosti medzi stratou času a tvrdenými následkami / zásahmi do osobnostných práv.

Žalovaný poukázal na rozhodovaciu prax súdov:
- uznesenie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 7Cdo/29/2021 zo dňa 31.01.2023: „otázka výšky náhrady nemajetkovej ujmy je vždy výsledkom posúdenia vysoko individuálnych, jedinečných skutkových okolností každej prejednávanej veci, ktoré sú nezameniteľné s okolnosťami relevantnými v iných veciach. Každé jedno rozhodnutie o priznaní náhrady nemajetkovej ujmy je založené na riešení čisto individuálnych otázok, ktoré nemôže byť považované za pravidlo pre iné prípady.
- rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 6Co/14/2013 zo dňa 23.11.2014: „žalobca, ktorý sa náhrady nemajetkovej ujmy domáha, musí uniesť jednak bremeno tvrdenia, ako aj dôkazné bremeno, že mu nemajetková ujma vznikla a že na jej uspokojenie nie je postačujúcim zadosťučinením len konštatovanie porušenia práva. ..... Nemajetková ujma má byť určitou náhradou za protiprávny stav, ktorý spôsobil nenapraviteľnú ujmu v majetkovej sfére dotknutej osoby, pričom je podstatné v akom rozsahu bola znížená česť, dôstojnosť a postavenie fyzickej osoby, resp. dobré meno a povesť právnickej osoby. Žalobca v prejednávanej veci neoznačil a už vôbec nepreukázal, že v prípade existencie ním tvrdeného základu nároku by vznikli následky takej intenzity, ktorá by zakladala jeho právo na priznanie požadovanej peňažnej náhrady nemajetkovej ujmy. Zadosťučinenie v peniazoch má pritom byť prostriedkom spravodlivej nápravy a nemá predstavovať prostriedok slúžiaci na obohatenie sa.“

Žalovaný poukázal na rozsudok Súdneho dvora Európskej únie v spojených veciach C-6/90 a C-9/90, Francovich a Bonifaci v Talianska republika, podľa ktorého „Prvou podmienkou je, že výsledok stanovený smernicou obsahuje priznanie práv jednotlivcom. Druhou podmienkou je, že obsah týchto práv je možné identifikovať na základe ustanovení smernice. Treťou podmienkou je existencia príčinnej súvislosti medzi porušením povinnosti štátu a škodou, ktorú utrpeli poškodené osoby.“ Žalobca nepreukázal tretiu podmienku a teda existenciu porušenia povinnosti štátu, škodu a príčinnú súvislosť medzi nimi.

Žalovaný ďalej uviedol, že ak by aj bol prijatý záver, že smernica nebola správne transponovaná do právneho poriadku Slovenskej republiky, tak v zmysle prezentovanej judikatúry Súdneho dvora EÚ je nevyhnutné na priznanie práva na náhradu škody splnenie aj ďalších dvoch podmienok. Tou druhou je existencia škody. Žalobca nepreukázal, aká škoda mu vznikla.

Z podanej žaloby nie je zrejmé, akú škodu (ujmu) utrpel žalobca, nakoľko skutočnosti opísané v tejto časti žaloby sú všeobecného charakteru. Žaloba bola v tomto smere príliš nekonkrétna. Neumožňuje žalovanému brániť sa v plnom rozsahu tak, ako to predpokladá zásada kontradiktórnosti civilného sporového konania. Žalovaný v skutočnosti nemá možnosť vyjadriť sa k nemajetkovej ujme žalobcu, ani k jej rozsahu a príčinnej súvislosti medzi tvrdenou ujmou a tvrdeným zásahom do práv žalobcu, pretože žalobca nijakú konkrétnu ujmu netvrdí.

Samotný „zásah“ do „nejakých“ práv žalobcu (žalobca neuviedol či ujma spočíva v tom, že nemá dostatok času na odpočinok, či nemá dostatok času na budovanie spoločenských väzieb, či nemá dostatok času na uplatňovanie práva na rodinný život, či sa nemajetková ujma prejavila v nemožnosti jeho osobného rozvoja, na jeho zdravotnom stave a pod. a ani to ako konkrétne sa to v jeho živote prejavilo) neznamená bez ďalšieho vznik nemajetkovej ujmy. Nakoľko nie je zrejmé v čom má nemajetková ujma spočívať, nie je vôbec možné zaujať komplexné stanovisko k meritu veci, ani k tomu, či žalobcom tvrdený zásah do jeho práv vôbec má potenciál spôsobiť takúto ujmu.

Žalobca uviedol, že nemá dostatočný čas na regeneráciu a odpočinok, avšak platí, že v čase pohotovosti na pracovisku žalobca nemusí plniť žiadne služobné úlohy, má vytvorené podmienky na odpočinok a má možnosť dokonca spať na pracovisku. Mal takmer v každom kalendárnom mesiaci aj výrazne dlhšie obdobia voľna než „len“ dva dni po službe. Žalovaný vytváral vhodné podmienky na to, aby si žalobca mohol dostatočne odpočinúť a zregenerovať sa, keď mu opakovane naplánoval menej služieb, prípadne služby vo výrazne kratšom rozsahu. Žalobca mal týždeň dovolenky navyše, 2 alebo tri dni – podľa toho v ktorý rok – voľna navyše). Okrem toho právny poriadok Slovenskej republiky upravuje aj štátne sviatky ako dni pracovného pokoja (predtým 16 dní ročne, od roku 2024 15 dní ročne), a to v takom rozsahu, že to znamená ďalších niekoľko týždňov voľna žalobcu.

Skutočnosť, že pracovník (v tomto prípade žalobca) počas svojho pracovného času „...je oddelený od svojho vlastného súkromného sociálneho prostredia, jeho rodinných a spoločenských väzieb“ je

úplne bežnou súčasťou výkonu veľkej väčšiny povolaní. Tvrdenie „...jeho možnosť venovať sa svojim vlastným potrebám a organizovať si svoj súkromný čas a program je prakticky vylúčená“ nezodpovedá skutočnosti, pretože žalobcovi sú služby riadne oznamované nie menej než tri dni pred začiatkom konkrétneho kalendárneho mesiaca, pričom platí, že sa spravidla striedajú systémom služba/voľno/voľno (t. j. vopred vie ako približne mu budú naplánované aj v časovo vzdialenejších mesiacoch).

Žalobca neoznačil konkrétne, akým spôsobom sa ním tvrdené skutočnosti mali odraziť v kvalite jeho života. Ak teda žalobca nepreukázal zásah do jeho práv, tak nie je dôvodné, aby mu bola priznaná akákoľvek kompenzácia. Tu žalovaný poukázal na nasledovné rozhodnutia:
- rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp.zn. 7Co/443/2016 zo dňa 25.07.2017,
- nález Ústavného súdu SR sp.zn. II.ÚS 424/2012 zo dňa 06.11.2014, ktorý pripúšťa neúspešnosť žaloby o ochranu osobnosti pri nízkom stupni závažnosti zásahu,
- rozhodnutie Súdneho Dvora EÚ vo veci Konle C-302/97, cit.: „aj jednoznačný rozpor s právom EÚ nemusí automaticky zakladať vznik zodpovednosti, pokiaľ je vnútroštátna úprava ospravedlnená napr. všeobecným záujmom.“
- uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 Cdo 19/2020, určenie výšky nároku na náhradu nemajetkovej ujmy pritom nie je záležitosťou voľnej úvahy, ktorá nepodlieha žiadnemu hodnoteniu, naopak jej základom je zistenie skutkových okolností, ktoré súdu umožnia úvahu na určitom kvalitatívnom posúdení základných súvislostí aj v kontexte s ďalšími právnymi predpismi upravujúcimi obdobnú problematiku. Hoci výšku nemajetkovej ujmy súd určuje voľnou úvahou, nemôže ísť o úvahu nepreskúmateľnú, resp. o úvahu svojvoľnú.

Žalobca neodôvodnil výšku požadovanej peňažnej náhrady, pretože neuviedol v čom tento „údajný neoprávnený“ zásah spočíval. Žalovaný má za to, že žalobca nepreukázal a ani riadne neodôvodnil výšku ujmy, ktorá mala byť spôsobená žalobcovi.

3. Žalobca v replike uviedol, že otázka pôsobnosti smernice na príslušníkov HaZZ už bola súdnou praxou vyriešená, a to tak, že smernica sa na príslušníkov HaZZ vzťahuje. K tomu poukázal na rozhodovaciu prax odvolacích súdov: Krajský súd v Prešove v rozsudku sp. zn. 3Co/18/2024 zo dňa 01.10.2024 bod 29, 30, 31, 32, Krajský súd v Prešove v rozsudku sp. zn. 1Co/14/2024 zo dňa 24.9.2024 bod 46.
Otázka pasívnej vecnej legitimácie nastolená žalovaným už bola súdnou praxou vyriešená. Súdy prvej inštancie, ako aj odvolacie súdy dospeli k záveru, že žalovaný je pasívne vecne legitimovaný (rozsudok Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 11Co/90/2022 zo dňa 31.05.2023, rozsudok Krajského súdu v Košiciach, sp. zn. 9Co/185/2023 zo dňa 11.09.2024, rozsudok Krajského súdu v Prešove sp. zn. 2Co/33/2024, zo dňa 10.09.2024 bod 15, rozsudok Krajského súdu v Prešove sp. zn. 20Co/47/2024 zo dňa 18.12.2025 bod 35, rozsudky Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 8Co/92/2024 zo dňa 28.02.2025 bod 43 a sp. zn. 5Co/1/2025 zo dňa 27.02.2025 bod 37.
K prebratiu a aplikácii smernice žalobca uviedol, že aj túto otázku už súdna prax vyriešila. Žalobca poukázal na:
1. rozsudok Krajského súdu v Košiciach, sp. zn. 8Co/92/2024 zo dňa 28.02.2025 bod 44: „ Žalovaná ako členský štát a adresátka smernice 2003/88/ES po vstupe Slovenskej republiky do Európskej únie je zodpovedná za prijatie všetkých opatrení legislatívnej aj faktickej povahy s cieľom dosiahnutia účelu smernice. V prípade nesplnenia tejto povinnosti je štát (žalovaná) zodpovedný aj za nesprávnu aplikáciu smernice 2003/88/ES, pokiaľ k nesprávnej aplikácii smernice došlo v dôsledku jej nesprávneho prebratia do právneho poriadku. Nakoľko smernica 2003/88/ES je určená žalovanej (štátu), ktorá zodpovedá za jej správne prebratie, v konaní o náhradu škody spôsobenej nesprávnym prebratím smernice 2003/88/ES do právneho poriadku je pasívne vecne legitimovaná žalovaná (štát).
2. rozsudok Krajského súdu v Prešove sp. zn. 2Co/33/2024 zo dňa 10.09.2024 bod 15: „ Predpoklady zodpovednosti za škodu vychádzajú z objektívnej zodpovednosti členského štátu za takto vzniknutú škodu. V zmysle čl. 29 smernice č. 2003/88/ES je táto adresovaná členským štátom; žalovaný ako členský štát Európskej únie, a teda adresát smernice, bol povinný prijať opatrenia za účelom dosiahnutia smernicou sledovaného cieľa, t.j. bol povinný zabezpečiť jednotlivcovi smernicou priznané právo na bezpečnosť a ochranu zdravia pri organizácií pracovného času“.

K tvrdeniam žalovaného o povahe sporu poukázal na to, že v prípade žalobcu nejde o pracovnoprávny spor. Žalobca v tejto súvislosti poukázal na uznesenie Najvyššieho súdu sp.zn. 5Ndc/7/2024 zo dňa 29. februára 2024, bod 11 a 12, podľa ktorého :

„11. Najvyšší súd je toho názoru, že Okresný súd Trebišov nevyhodnotil charakter prejednávaného sporu správne. Podľa § 316 ods. 1, 2 CSP individuálny pracovnoprávny spor na účely tohto zákona je spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom vyplývajúci z pracovnoprávnych a iných obdobných pracovných vzťahov. Za individuálny pracovnoprávny spor sa považuje aj spor, ktorý vyplýva zo zásady rovnakého zaobchádzania, ak súvisí s individuálnym pracovnoprávnym sporom. Individuálnosť pracovnoprávnych sporov sa prejavuje tým, že vždy ide o konkrétny vzťah medzi konkrétnym zamestnancom a konkrétnym zamestnávateľom. Žalobca vykonáva štátnu službu v služobnom pomere v súlade so zákonom č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore, ale v posudzovanom prípade si neuplatňuje ako zamestnanec voči žalovanej nárok vyplývajúci z jeho štátnozamestnaneckého pomeru, t. j., žalovanú nežaluje ako svojho zamestnávateľa. Žalobca si žalobou uplatnil voči žalovanej náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch z dôvodu, že do právneho poriadku Slovenskej republiky nebola správne transponovaná smernica Európskej únie č. 2003/88/ES, v dôsledku čoho vzniká žalobcovi škoda. Na strane žalobcu podľa jeho tvrdenia dochádza k porušeniu práva garantovaného mu právom Európskej únie, keďže týždenný pracovný čas žalobcu ako príslušníka Hasičského a záchranného zboru Slovenskej republiky presiahol dĺžku týždenného pracovného času určeného smernicou a prekročenie limitu pracovného času členským štátom Európskej únie zakladá zodpovednosť štátu pre osoby postihnuté týmto prekročením. Inými slovami, žalobca žaluje štát o náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch, ktorá mu vznikla v dôsledku porušenia jeho práva priznaného mu právom Európskej únie. Na prejednanie a rozhodnutie takéhoto sporu nie je zákonom daná kauzálna príslušnosť súdu. Pokiaľ ide o spor o náhradu škody, žalobca si tak môže vybrať, či bude žalovať žalovaného na jeho všeobecnom súde (§ 13 CSP) alebo na súde, v ktorého obvode nastala žalobcom v žalobe tvrdená skutočnosť, ktorá zakladá právo na náhradu škody [§ 19 písm. b) CSP; tzv. alternatívna miestna príslušnosť].
12. Na základe uvedeného najvyšší súd konštatuje, že je nesprávny záver Okresného súdu Trebišov, že na prejednanie a rozhodnutie daného sporu je kauzálne príslušný Mestský súd Bratislava IV podľa § 24 písm. a) CSP. Spor v prvej inštancii prejedná a rozhodne Okresný súd Trebišov, ktorého miestnu príslušnosť si žalobca zvolil podľa § 19 písm. b) CSP.“

K tvrdeniam žalovaného o transpozícii smernice žalobca uviedol, že zákon o H a ZZ do svojej ostatnej novely nezohľadňoval požiadavku smernice, podľa ktorej sa za „pracovný čas“ považuje aj čas, počas ktorého je pracovník na pracovisku k dispozícii zamestnávateľovi, v rámci pohotovosti. Vnútroštátna úprava túto realitu ignoruje a čas pohotovosti nezapočítava do pracovného času, čím dochádza k porušeniu čl. 6 písm. b) smernice.

Žalobca poukázal na:
- rozsudok Krajského súdu v Prešove sp. zn. 22Co/26/2024 zo dňa 30.01.2025, bod 18: „Odvolací súd poukazuje na to, že žalovaný v rámci preberania Smernice 2003/88/ES po vstupe do Európskej únie nezohľadnil skutočnosť, že pracovná (služobná) pohotovosť predstavuje pracovný (služobný) čas pracovníka, a teda cieľ článku 6 písm. b) Smernice 2003/88/ES nebol v prípade zákona č. 315/2001 Z.z. dosiahnutý“.
- rozsudok Krajského súdu v Prešove sp. zn. 22Co/22/2024 zo dňa 30.01.2025, bod 18: „Odvolací súd poukazuje na to, že žalovaný v rámci preberania Smernice 2003/88/ES po vstupe do Európskej únie nezohľadnil skutočnosť, že pracovná (služobná) pohotovosť predstavuje pracovný (služobný) čas pracovníka, a teda cieľ článku 6 písm. b) Smernice 2003/88/ES nebol v prípade zákona č. 315/2001 Z.z. dosiahnutý. Vo všeobecnosti platí, že smernica ako špecifický prameň práva Únie vyžaduje od členských štátov, aby dosiahli cieľ sledovaný smernicou prijatím transpozičných opatrení vo svojom právnom poriadku. Na tento účel musia byť ustanovenia smernice prebraté tak, aby bola ich záväznosť nespochybniteľná, aby sa zachovala ich konkrétnosť, presnosť a jasnosť a aby sa prebratím Smernice do vnútroštátneho práva dosiahol stav, ktorý je v súlade s účelom sledovaným smernicou a zaručuje jej úplnú účinnosť v členskom štáte. Z hľadiska prejednávaného sporu článok 6 písm. b) Smernice 2003/88/ES jednoznačne stanovuje, že priemerný pracovný čas pre každé obdobie siedmich dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín“.

K čl. 16 smernice žalobca uviedol, že čl. 16 smernice upravujúci referenčné obdobie do zákona o H a ZZ až do ostatnej novely transponovaný nebol, čo potvrdil:
- Krajský súd v Košiciach vo svojom rozsudku sp. zn. 5Co/1/2025 zo dňa 27.02.2025, bod 49: „Keďže Slovenská republika neprevzala v zákone č. 315/2001 Z. z. a ani v inom zákone, upravujúcom právne postavenie príslušníkov Hasičského a záchranného zboru, články smernice o stanovení maximálneho týždenného pracovného času, 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. Ustanovenia § 86 zákona č. 315/2001 Z.z. sa týkajú nerovnomerného rozvrhnutia služobného času, avšak uvedené nesúvisí s maximálnym obmedzením týždenného pracovného času podľa smernice. Vzhľadom na uvedené námietka žalovaného o zisťovaní splnenia podmienok v rámci referenčného obdobia je neopodstatnená, nakoľko ustanovenie o referenčnom období, súvisiacom s maximálnou výmerou týždenného pracovného času, taktiež nebolo do právneho poriadku Slovenskej republiky riadne prevzaté, a preto sa žalovaný nemôže dovolávať jeho aplikácie“.

- Krajský súd v Bratislave vo svojom rozsudku, sp. zn. 3Co/8/2024 zo dňa 30.01.2025, bod 51: „Keďže Slovenská republika neprevzala do zákona č. 315/2001 Z. z. články smernice ohľadne maximálneho týždenného pracovného času (článok 6 písm. b)), nemohla potom ani transponovať ustanovenia o možnosti určenia referenčného obdobia, v ktorom by sa maximálny týždenný pracovný čas posudzoval. Túto námietku preto odvolací súd vyhodnotil za nedôvodnú“.

K vzťahu smernice, ZP a zákona o HaZZ poukázal na rozsudok Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 5Co/1/2025 zo dňa 27.02.2025, bod 49: „V tejto súvislosti je nevyhnutné si uvedomiť, že na to, aby sa takéto ustanovenie mohlo uplatňovať, bolo nevyhnutné, aby bolo prevzaté do právneho poriadku Slovenskej republiky. Zo zákona č. 315/2001 Z.z. nevyplýva, aby Slovenská republika uvedené ustanovenie, ako aj ustanovenie čl. 6 písm. b) Smernice prevzala do vnútroštátneho poriadku, a teda že by maximálny týždenný pracovný čas bolo možné dodržiavať a skúmať v rámci referenčného obdobia 4 mesiacov, resp. za splnenia smernicou stanovených podmienok, aj v dlhšom období. Keďže Slovenská republika neprevzala v zákone č. 315/2001 Z. z. a ani v inom zákone, upravujúcom právne postavenie príslušníkov Hasičského a záchranného zboru, články smernice o stanovení maximálneho týždenného pracovného času, 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. Ustanovenia § 86 zákona č. 315/2001 Z.z. sa týkajú nerovnomerného rozvrhnutia služobného času, avšak uvedené nesúvisí s maximálnym obmedzením týždenného pracovného času podľa smernice“.

Ďalej žalobca uviedol, že otázkou pracovného času a služobného času sa už zaoberal Krajský súd v Košiciach vo svojom rozsudku sp. zn. 5Co/1/2025 zo dňa 27.02.2025, bod 39 a nasl., kde sa plne stotožnil s názorom žalobcu.

V konkrétnostiach žalobca poukázal na Výkladové oznámenie Komisie o smernici Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Korigendum k oznámeniu Komisie, 26.4.2023), z ktorého jednoznačne vyplýva, že časy započítané žalobcom do fondu pracovného času (napr. DOS, DOD a pod.) spadajú do výkonu právomoci, ktorú si členské štáty ponechali a nie sú upravené smernicou ani nespadajú do jej pôsobnosti. Inak povedané započítanie alebo nezapočítanie týchto časov do fondu pracovného času závisí výlučne od vnútroštátnej právnej úpravy. Preto žalobca v tomto smere odkázal na ust. § 85 a § 97 Zákona o H a ZZ.

Podľa vnútroštátnej právnej úpravy v SR sa do odpracovaného času, ako výkon práce započítajú aj doby, ktoré sa považujú za výkon práce, aj keď počas nich pracovník nepracuje 1 (ust. § 97 Zákona o H a ZZ). Rovnaký právny režim je upravený aj v ZP napr. pre ust. § 144a ods. 1 ZP.

K dĺžke referenčných období poukázal na ustálenú rozhodovaciu prax odvolacích súdov v tejto otázke, potvrdzujúcich právny názor, že k transpozícii ustanovení smernice o referenčnom období nedošlo vôbec.
-uznesenie Krajského súdu v Košiciach, sp. zn. 2Co/21/2025, zo dňa 05.05.2025, rozsudok Krajského súdu v Košiciach, sp. zn. 9Co/185/2023 zo dňa 11.9.20204 , rozsudok Krajského súdu v Košiciach, sp. zn. 2Co/110/2024 zo dňa 21.11.2024, rozsudok Krajského súdu v Košiciach, sp. zn. 8Co/92/2024 zo dňa 28. 02.2025, rozsudok Krajského súdu v Košiciach, sp. zn. 5Co/1/2025 zo dňa 27. 02.2025, rozsudok Krajského súdu v Prešove, sp. zn. 5Co/21/2024 zo dňa 28.11.2024, rozsudok Krajského súdu v Prešove, sp. zn. 5Co/26/2024 zo dňa 28.11.2024, rozsudok Krajského súdu v Prešove, sp. zn. 20Co/47/2024 zo dňa 18.12.2024, rozsudok Krajského súdu v Prešove, sp. zn. 20Co/20/2024 zo dňa 18.12.2024, rozsudok Krajského súdu v Prešove, sp. zn 12Co/32/2024 zo dňa 16.01.2025, rozsudok Krajského súdu v Prešove, sp. zn. 22Co/22/2024 zo dňa 30.01.2025, rozsudok Krajského súdu v Prešove, sp. zn.

22Co/26/2024 zo dňa 30.01.2025, rozsudok Krajského súdu v Bratislave, sp. zn. 3Co/8/2024 zo dňa 30.01.2025.

K tabuľkám/ prepočtom predloženým žalobcom uviedol, že u žalovaného a ani v Hasičskom a záchrannom zbore neexistuje žiaden oficiálny a dostupný nástroj či systém, ktorý by zabezpečoval právnu istotu pracovníka, vďaka ktorému by si tento mohol kedykoľvek pozrieť a overiť, či je v jeho prípade dodržiavaný maximálny limit priemerného týždenného pracovného času (rozsudok Súdneho dvora vo veci C-55/18, bod 50). Vzhľadom na neexistenciu takéhoto oficiálneho nástroja či systému je žalobca nútený si prepočty týždenného priemerného pracovného času robiť sám, čo mu nemôže byť na ujmu. Ako uviedol sám žalovaný v inom konaní : „...žalovaný nemá zákonom ani iným právnym predpisom uloženú povinnosť viesť preventívne „štatistiku“ výpočtu priemerného týždenného pracovného času žalobcu“ (ide o konanie vedené na Okresnom súde Poprad sp. zn. 19C/89/2023).

Poukázal aj na rozsudok Súdneho dvora vo veci C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), bod 48, 49, 50; rozsudok Súdneho dvora vo veci C-148/78, Ratti, bod 22; rozsudok Súdneho dvora vo veci C-91/92, Paola Faccini Dori, bod 20, 22 a 23.

K nemajetkovej ujme žalobca zdôraznil, že predmetom žaloby je náhrada škody spôsobená jednotlivcovi porušením práva EÚ. Túto žalobu nemožno zamieňať za „klasickú“ žalobu o náhradu nemajetkovej ujmy za porušenie osobnostných práv (§ 11 a nasl. OZ).

Z ustálenej judikatúry Súdneho dvora, napr. z rozsudku Súdneho dvora z 30.09.2003, C-224/01, Gerhard Köbler:
„51 Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora musí členský štát nahradiť škody, ktoré vznikli jednotlivcovi v dôsledku porušenia práva Spoločenstva, ak sú splnené nasledovné tri podmienky: účel porušenej právnej normy spočíva v priznaní práv jednotlivcovi, porušenie je dostatočne závažné a medzi porušením povinnosti štátu a škodou, ktorá vznikla poškodeným stranám, je priama príčinná súvislosť (rozsudok Haim, už citovaný, bod 36)
57 Tri podmienky uvedené v bode 51 tohto rozsudku sú nevyhnutné a zároveň dostačujúce pre vznik nároku na náhradu škody jednotlivca, zároveň však nevylučujú zodpovednosť štátu podľa vnútroštátneho práva za menej prísnych podmienok (pozri rozsudok Brasserie du pecheur a Factortame, už citovaný, bod 66)“.

Podstatou nemajetkovej ujmy žalobcu je skutočnosť, že tento namiesto času, ktorý mohol stráviť s rodinou, prípadne inak ako v zamestnaní, tento čas trávil práve v zamestnaní. Opakované prekročenie limitu týždenného pracovného času znamená, že žalobca tento čas nemohol venovať odpočinku, načerpaniu energie, udržaniu kondície, svojim záľubám, rodine ani pomoci najbližším. Žalobca počas celej dĺžky trvania služobnej pohotovosti musí byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom, pripravený okamžite plniť svoje služobné povinnosti. V danom čase bol oddelený od svojho vlastného súkromného prostredia, rodinných a spoločenských väzieb a jeho možnosť organizovať si svoj súkromný čas a venovať sa svojim potrebám bola prakticky vylúčená. Právo na odpočinok žalobcu tak bolo dlhodobo niekoľko rokov porušované.

Ako vyplýva z rozsudku Súdneho dvora z 14.10.2010 , C-243/09, Günter Fuß,
„53 Prekročenie priemerného maximálneho týždenného pracovného času upraveného v článku 6 písm. b) smernice 2003/88 predstavuje samo osebe porušenie tohto ustanovenia a nie je potrebné preukázať ešte aj inú osobitnú ujmu.

54 Ako to vyplýva z bodu 32 tohto rozsudku, vzhľadom na to, že cieľom smernice 2003/88 je zabezpečiť bezpečnosť a zdravie pracovníkov uplatnením dostatočného odpočinku, zákonodarca Únie sa domnieval, že prekročenie maximálneho týždenného pracovného času upraveného v tomto článku 6 písm. b), ktorým sa pracovníkovi odníma takýto odpočinok, mu z tohto dôvodu samo osebe spôsobuje ujmu, keďže znamená zasahovanie aj do jeho bezpečnosti a zdravia.

Pre priznanie nároku na náhradu škody spôsobenej jednotlivcovi je potrebné splniť 3 podmienky stanovené právom EÚ, resp. definovanú judikatúrou Súdneho dvora. Opísanie konkrétnej ujmy nie je podmienkou, ktoré úniové právo vyžaduje pre priznanie nároku na náhradu škody. Ujma sa totiž v zmysle judikatúry Súdneho dvora prezumuje a vyplýva priamo z porušenia čl. 6 písm. b) Smernice 2003/88/ES.

Podmienky nároku na náhradu škody podľa úniového práva sú nasledovné:
Podľa rozsudku Súdneho dvora vo veci Günter Fuß, C-429/09 z 25.11.2010:
47 Súdny dvor teda rozhodol, že poškodení jednotlivci majú právo na náhradu, keď sú splnené 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 (pozri v tomto zmysle rozsudok Transportes Urbanos y Servicios Generales, už citovaný, bod 30).

48 Uplatnenie týchto podmienok dovoľujúcich konštatovať zodpovednosť členských štátov za škody spôsobené jednotlivcom porušeniami práva Únie musia vnútroštátne súdy v zásade vykonať podľa usmernení Súdneho dvora na ich vykonanie (pozri rozsudok z 12. decembra 2006, Test Claimants in the FII Group Litigation, C-446/04, Zb. s. I-11753, bod 210 a citovanú judikatúru).

K „údajnej“ povinnosti žalobcu, že mal upozorniť svojho nadriadeného v súlade s § 69 ods. 4 zákona o HaZZ, žalobca poukázal na rozsudok Krajského súdu v Košiciach, sp. zn. 8Co/92/2024, zo dňa 28.02.2025, bod 50:
„V odvolaní žalovaná argumentovala s poukazom na rozsudok Súdneho dvora C- 46/93 a C-48/93 vo veci Brasserie du Pecheur a Factortame a namietala, že nepreukázal vyvinutie primeraného úsilia, aby sa vyhol škode alebo obmedzil jej rozsah, resp. že by využil dostupné prostriedky na svoju ochranu, ktoré mal k dispozícii, žiadnym spôsobom neoznámil svojmu zamestnávateľovi, že odmieta vykonávať služobnú pohotovosť, že výkon služobnej pohotovosti pociťuje ako výraznú ujmu. Vo vzťahu k uvedenému odvolací súd považuje za potrebné poukázať na neskoršiu judikatúru Súdneho dvora, predovšetkým na rozsudok vo veci G. Fuß v spojení s rozsudkom C-445/06 vo veci Danske Slagterier. Z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že by bolo v rozpore so zásadou efektivity uložiť poškodeným osobám povinnosť systematicky využívať všetky právne prostriedky, ktoré sú im k dispozícii, aj keď by to spôsobilo nadmerné ťažkosti alebo by to od nich nebolo možné rozumne vyžadovať. Súdny dvor teda rozhodol, že výkon práv priznaných jednotlivcom priamo uplatniteľnými ustanoveniami práva Únie by bol znemožnený alebo nadmerne zaťažený, ak by ich návrh na náhradu škody založené na porušení práva Únie museli byť zamietnuté alebo čiastočne zamietnuté iba z toho dôvodu, že sa jednotlivci nedomáhali práva, ktoré im priznáva právo Únie a ktoré im vnútroštátny zákon odoprel. Pracovník sa má považovať za slabšiu stranu v rámci pracovnoprávneho vzťahu, takže je nutné zabrániť tomu, aby ho mal zamestnávateľ možnosť v jeho právach obmedzovať. Vzhľadom na to slabšie postavenie môže byť totiž takýto pracovník odvedený od otvoreného uplatňovania svojich práv voči svojmu zamestnávateľovi, keďže uplatňovanie týchto práv ho môže vystaviť opatreniam zamestnávateľa, ktoré môžu mať vplyv na pracovno-právny vzťah v neprospech tohto pracovníka. Okrem toho je potrebné zdôrazniť, že vo veci samej, ktorá sa týka porušenia ustanovenia práva Únie s priamym účinkom zo strany zamestnávateľa vo verejnom sektore, vyžadovanie splnenia podmienky, aby dotknutý pracovník si najprv požiadal u svojho zamestnávateľa o skončenie porušovania práva Únie na účely získania náhrady škody vzniknutej v dôsledku tohto porušenia by malo za následok, že orgánom dotknutého členského štátu by sa umožnilo, aby bola povinnosť dbať o dodržiavanie takýchto noriem systematicky prenášaná na jednotlivca, čím sa týmto orgánom môže umožniť, aby boli v prípade nepodania takejto žiadosti vyňaté z ich dodržiavania. Vyžadovanie takejto podmienky by totiž znamenalo spochybnenie práva na náhradu škody, ktoré má základ v právnom poriadku Únie a povinnosti členských štátoch zabezpečiť jeho dodržiavanie bez toho, aby mohli ich preniesť na jednotlivcov. Článok 6 písm. b/ Smernice 2003/88/ES nevyžaduje, aby dotknutý pracovníci žiadali svojho zamestnávateľa o dodržiavanie minimálnych požiadaviek uvedených týmto ustanovením, ale naopak, zamestnávateľovi nariaďuje, aby v prípade ak je do vnútroštátneho práva prebratá výnimka uvedená v čl. 22 tej istej smernice, získal osobný, výslovný a slobodne vyjadrený súhlas uvedeného pracovníka s tým, že sa vzdáva práv priznaných týmto čl. 6 písm. b/, čo v danom prípade preukázané nebolo. Napokon žalobca namietal plán služieb, avšak k jeho úprave nedošlo“.

4. Žalovaný sa v duplike nestotožnil s právnym názorom žalobcu. Je opomínaná tá skutočnosť, že transpozícia smernice môže byť obsiahnutá vo viacerých vnútroštátnych legislatívnych aktoch. V tomto prípade § 193 zákona o HaZZ ustanovuje „Na služobný pomer príslušníkov sa použijú primerane ustanovenia § 39, § 40 ods. 11, § 64 ods. 1 písm. a) a c), § 85 a 86, § 88 až 90, § 95, § 98 a 99, § 105, § 109 až 117, § 129 až 132, § 136 až 138, § 141 ods. 2 až 5, § 142 a 143, § 145 až 151, § 152 ods. 1, 2, ods. 4 tretej vety, ods. 5 a 7, § 152a, § 152b, § 152c, § 157 ods. 1 a 2, § 166 ods. 3, § 177 a 178, § 222,

§ 230, § 231 ods. 4, § 232 až 240 a § 250b ods. 6 a 7 ZP. Podľa § 85 ods. 9 ZP „Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín."
Žalovaný má jednoznačne za to, že čl. 6 písm. b) smernice bol prevzatý do právneho poriadku SR, a to prostredníctvom prepojenia zákona o Ha ZZ a ZP.
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."

Transpozícia smernice môže byť obsiahnutá vo viacerých vnútroštátnych legislatívnych aktoch (v tomto prípade §193 zákona o Ha ZZ a § 85 ods. 9 ZP). Transpozícia nemusí byť vykonaná v jednom legislatívnom akte. Tvrdenie žalobcu, že zákon o HaZZ neobsahuje právnu úpravu zaručujúcu žalobcovi, aby jeho priemerný týždenný pracovný čas neprekračoval 48 hodín, neobstojí. Skutočnosť, že pohotovosť, v zmysle § 92 ods. 1 zákona o HaZZ sa nepovažuje za služobný čas žalobcu, nie je v nijakom rozpore s tým, že sa táto považuje za pracovný čas žalobcu. Platí, že v zmysle § 193 ods. 1 zákona o HaZZ sa na služobný pomer žalobcu primerane použije aj § 85 ZP, ktorý presne definuje pracovný čas žalobcu, a z ktorého vyplýva, že služobná pohotovosť je pracovným časom. Pojmy „pracovný čas" a „služobný čas" nie sú totožné. Pojem „pracovný čas" je pojmom európskeho práva.

V zmysle znenia smernice Súdny dvor rozhodol, že v súlade s logikou smernice pracovný čas „je potrebné chápať ako protiklad k času odpočinku, pričom oba pojmy sa navzájom vylučujú" a že smernica „nestanovuje žiadnu prechodnú kategóriu medzi pracovným časom a časom na odpočinok" . Súdny dvor rozhodol, že pojmy „pracovný čas" a „čas odpočinku" „sa nemôžu vykladať z hľadiska požiadaviek rôznych právnych úprav členských štátov, ale že predstavujú pojmy práva Spoločenstva, ktoré je potrebné definovať na základe objektívnych znakov a pri zohľadnení systému a cieľa uvedenej smernice, ktorým je stanovenie minimálnych požiadaviek určených na zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov. Iba takýto nezávislý výklad totiž zaručí smernici plnú účinnosť, ako aj jednotné uplatňovanie uvedených pojmov vo všetkých členských štátoch". To tiež znamená, že členské štáty nemôžu jednostranne určovať rozsah týchto pojmov.

Preto Slovenská republika zaviedla ďalší pojem – „služobný čas", ktorý však nepredstavuje konkurenciu pojmu „pracovný čas". Uvedené nemá nijaký dopad na priemerný týždenný pracovný čas príslušníkov HaZZ a je len otázkou platov a ďalších náhrad (napr. náhrada za pohotovosť), ktoré sú príslušníkom tohto zboru vyplácané.

Predmetom sporu nie je zarátavanie pohotovosti do služobného času, ale údajná nesprávna transpozícia práva žalobcu na to, aby jeho priemerný týždenný pracovný čas neprekročil 48h/t do právneho poriadku Slovenskej republiky.

Je nepochybné, že takáto pohotovosť sa zarátava do pracovného času v zmysle smernice, judikatúry Súdneho dvora Európskej únie, ako aj vnútroštátnej právnej úpravy (§ 85 ZP).

Je potrebné zdôrazniť, že nakoľko § 85 ZP sa primerane vzťahuje na služobný pomer žalobcu, tak v zmysle ustálenej judikatúry Súdneho dvora Európskej únie, ako aj judikatúry Ústavného súdu Slovenskej republiky (napr. III. ÚS 666/2016 z 11.10.2016, podľa ktorého: „... ak ide o sféru regulácie únijným normotvorcom, je potrebné túto konfrontovať s regulačnými predstavami vnútroštátneho zákonodarcu a v prípade zistenia odchýlky vyvinúť maximálnu snahu a uprednostnenie cieľa stelesneného v právne záväzných aktoch Európskej únie") platí, že je nevyhnutné uprednostniť tzv. eurokonformný výklad práva, teda taký, ktorý je plne (alebo v čo najväčšej možnej miere) v súlade s predmetnou smernicou.

Podľa žalovaného právna úprava účinná od 01.11.2024 nie je zmenou existujúcej právnej úpravy, ale výlučne jej precizovaním. To potvrdzuje aj dôvodová správa k zákonu č. 258/2024 Z. z., v ktorej sa uvádza, že návrhom zákona sa „spresňuje výpočet priemerného týždenného služobného času príslušníkov Hasičského a záchranného zboru a Horskej záchrannej služby".

Žalovaný má za to, že štát môže zasiahnuť do práv fyzických osôb, predovšetkým v zmysle § 11 a nasl. OZ len v zmysle dôsledku nesprávnej, resp. neúplnej transpozície smernice, teda tým, že aký má toto porušenie povinnosti štátu dopad na konkrétnu fyzickú osobu.

Je preto na mieste skúmať:
1. či vôbec došlo k porušeniu smernice v tomto konaní vo vzťahu k žalobcovi, a to až
a) po ustálení, čo všetko tvorí pracovný čas žalobcu (nakoľko je táto skutočnosť sporná, vzhľadom na rozdielny výklad §97 zákona o HaZZ žalobcom a žalovaným)
b) po ustálení pojmu referenčné obdobie, z ktorého sa vypočítava priemerný pracovný čas, a až následne možno pristúpiť k skúmaniu
2. v akom rozsahu bol porušený čl.6 písm. b) smernice, a či
3. došlo k vzniku ujmy, či je možné túto ujmu posúdiť ako závažnú, a či je táto ujma v príčinnej súvislosti.

Do výpočtu priemerného týždenného pracovného času žalobcu sa má započítavať iba čas strávený výkonom služby, služobnou pohotovosťou, rekondičným pobytmi, školeniami a zvyšovaním kvalifikácie (nie tak ako to poníma žalobca odvolávajúc sa na § 97 zákona o H a ZZ).

V prípade času DOD, DOS, VS, SVP, SRP a pod. o pracovný čas nejde. Tieto časy žalobca nesprávne prirátava k svojmu pracovnému času. Žalobcom použitá 1-mesačná dĺžka referenčného obdobia je nesprávna (referenčné obdobia sú v tomto prípade 6-mesačné). § 97 zákona o HaZZ absentuje ako transpozičný článok, tento nemožno považovať za akokoľvek relevantný v tomto konaní o náhradu nemajetkovej ujmy. § 86 ods. 1 zákona o HaZZ predstavuje transpozíciu článku 16 písm. b) smernice 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, ktoré sú šesťmesačné.

K referenčnému obdobiu žalobca sa snaží svoju argumentáciu oprieť o rozhodnutia krajských súdov, ktoré opätovne vychádzajú z myšlienky, že keďže SR do zákona o HaZZ neprevzala čl. 6 písm. b) smernice, tak nemožno konštatovať, že by prevzala ustanovenia smernice o možnosti určenia referenčného obdobia. Žalovaný má za to, že do právneho poriadku SR bol prevzatý čl. 6 písm. b) smernice. Článok 6 smernice zároveň pojednáva o „priemernom“ čase, teda nemožno hovoriť o doslovnom výklade, že každých 7 po sebe nasledujúcich dní musí byť striktne dodržaná horná hranica 48 hodín. Smernica pojednáva o priemere za určité obdobie a v čl. 16 písm. b) pojednáva o referenčnom období nepresahujúcom štyri mesiace. Smernica zároveň v ods. 15 preambuly prezumuje potrebu zabezpečiť pružnosť pri uplatňovaní určitých ustanovení tejto smernice a súčasne zabezpečiť dodržiavanie zásad ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov.

Žalovaný poukázal na § 86 ods. 1 zák. o HaZZ, cit.: „Služobný čas príslušníkov môže byť rozvrhnutý nerovnomerne. Nerovnomerne rozvrhnutý služobný čas príslušníkov je rozvrhnutý na obdobie šiestich mesiacov.“ Nakoľko smernice nepredpokladajú svoju doslovnú transpozíciu do právnych poriadkov členských štátov, tak má žalovaný za to, že predmetná časť smernice bola do právneho poriadku Slovenskej republiky transponovaná správne, zároveň neodporuje žiadnej časti smernice a preto je nevyhnutné, aby sme na ňu pri výpočtoch prihliadali.
V prípade, ak sa súd prvej inštancie nestotožní s argumentáciu žalovaného, že v tejto časti bola smernica transponovaná správne, tak žalovaný poukázal na skutočnosť, že v zmysle ods. 15 preambuly smernica jasne poukazuje na potrebu a nie na možnosť odchýlky od určitých ustanovení. Túto potrebu jasne definuje v čl. 17 ods. 3 písm. b) bodu iii), kedy v prípade protipožiarnych služieb poukazuje na skutočnosť, že je potrebné sa odchýliť od čl. 16 (4-mesačné referenčné obdobie), čím v čl. 19 rozširuje referenčné obdobie až na 6 mesiacov. V rovnakom článku ukladá možnosť členským štátom rozšíriť toto referenčné obdobie až na 12 mesiacov. Zároveň 6-mesačné referenčné obdobie vyplýva aj z logiky veci, keďže fond pracovného času sa rozpočítava na 6-mesačné obdobia. V zmysle vyššieho uvedeného má žalovaný za to, že pojem „priemerný“ je nutné vykladať ako priemerný maximálny týždenný čas v referenčnom období šiestich mesiacov a teda v priemere nemôže tento čas prekročiť 48 hodín každých 7 po sebe nasledujúcich dní.

V zrušujúcom uznesení Krajského súdu v Prešove sp.zn. 20Co/32/2024 zo dňa 18. 12. 2024,bod. 15, odvolací súd vytkol súdu prvej inštancie, že „nepriznal ustanoveniu § 86 zákona č. 315/2001 Z. z. účinky rovnajúce sa čl. 16 písm. b) Smernice 2003/88.“ Súd prvej inštancie sa nesprávne vysporiadal s otázkou pojmu „referenčného obdobie“, pričom odvolací súd akcentoval § 86 zákona o HaZZ s odôvodnením, že ak by nejaká časť smernice (čl. 2) nebola správne transponovaná do vnútroštátneho právneho poriadku Slovenskej republiky, tak predmetná skutočnosť nevylučuje správnosť transpozície ostatnej časti smernice. Súdu prvej inštancie prikázal sa znovu právne vysporiadať s otázkou „referenčného obdobia“ a teda vec znovu posúdiť.

Smernica nevyžaduje, aby zakotvenie referenčného obdobia bolo realizované tak, že by muselo byť v texte právneho predpisu výslovne označené za „referenčné obdobie“ slúžiace na posúdenie zachovania priemeru maximálneho týždenného pracovného času. Je preto postačujúce pre potreby implementácie, že v § 86 ods. 1 zákona o HaZZ je zakotvené, že služobný čas sa rozvrhuje na obdobie šiestich mesiacov. Implementácia smernice sa nemusí vykonávať len prostredníctvom zákonov a iných právnych predpisov, ale postačuje na to prijatie správnych opatrení, či kolektívnych zmlúv. Podľa súdneho dvora je však nevyhnutné, aby bola zachovaná právna istota (rozsudok z 21.10.2010, Accardo a i. C-227/09, EU:C:2010:624, bod 55.) V danom prípade je právna istota bezpochyby zachovaná vtedy, ak referenčné obdobie vyplýva z právnej úpravy ako je tomu v tomto prípade, kedy to vyplýva z § 86 ods. 1 zákona o HaZZ.

Žalovaný poukázal na najnovšiu súdnu prax k danej veci, ktorá odzrkadľuje aj novú právnu argumentáciu žalovaného:
- Uznesenie Krajského súdu v Banskej Bystrici sp. zn. 14Co/15/2025 zo dňa 20.5.2025 najmä bod 21.,24. kde sa uvádza cit: „pre účely výpočtu priemerného týždenného pracovného času bolo pre rozhodnutie vo veci potrebné vychádzať zo 6 mesačného referenčného obdobia. Uvedenému zodpovedá aj povaha nerovnomerne rozvrhnutého pracovného času, pri ktorom potom logicky platí, že v rámci jedného rozvrhového obdobia môže byť rozsah pracovného času v jednotlivých týždňoch kolísavý, čo má svoje opodstatnenie aj v povahe (charaktere) vykonávanej práce... pre účely ustálenia referenčného obdobia je potrebné odlíšiť rozvrhové obdobie, ktoré je v zmysle ust. § 86 ods. 1 predmetného zákona 6 mesačné, od rozvrhu vykonávania služobných povinností s nerovnomerne rozvrhnutým služobným časom, ktorý sa spravidla rozvrhuje na obdobie jedného mesiaca v zmysle ust. § 86 ods. 4 predmetného zákona. Pre účely eurokonformného výkladu v rámci ustálenia referenčného obdobia je rozhodujúca skutočnosť o dĺžke rozvrhového obdobia služobného času (v rámci ktorého sa potom čiastkovo rozvrhuje vykonávanie služobných povinností), a ktoré obdobie je zákonom stanovené na 6 mesiacov.... základným predpokladom pre úspech žalobcu v spore je tvrdiť a tiež preukázať všetky tie skutočnosti, z ktorých pre súd vyplynie, že žalobcov pracovný čas v referenčných obdobiach v priemere prekračoval 48 h týždenne. Následkom neunesenia bremena tvrdenia a dôkazu je strata sporu... Pre konštatovanie prekročenia maximálneho priemerného týždenného pracovného času nepostačuje len všeobecný údaj o fonde pracovného času s prirátaním hodín služobnej pohotovosti, ktorá nebola v právnom zmysle slova uznaná za služobný čas, a to bez ohľadu na skutočnosť, že rozvrhnutý pracovný čas nezohľadňoval pracovnú pohotovosť ako pracovný čas pre účely dodržania maximálneho priemerného týždenného pracovného času.“

Rovnaký právny záver ustálil tento súd aj v rozhodnutí sp. zn. 13Co/97/2024 zo dňa 24.5.2025, sp.zn.14Co/18/2025, sp. zn. 14Co/13/2025, sp. zn. 14Co/7/2025.

Žalovaný má za to, že žalobca neuniesol dôkazné bremeno čo do otázky preukázania porušenia ustanovenia práva únie, ktoré priznáva jednotlivcovi právo. Zároveň žalobca neuvádza žiadne konkrétne následky, ktoré by mal ním tvrdený zásah na jeho osobnostnú sféru (existencia škody). Žalobca nesie bremeno tvrdenia, ktoré je spojené s následným dôkazným bremenom. Žalobca je povinný už v žalobe, resp. replike uviesť všetky skutkové tvrdenia, ktoré majú byť vysoko konkretizované a individualizované (napr. NS SR, sp. zn. 7Cdo/29/2021), pričom nestačí len nahradiť skutkové tvrdenie odkazom na dôkaz (viď. § 132 ods. 1, ods. 2 CSP). Obzvlášť, ak žalobca tvrdí, aj keď pomerne rozpačitým spôsobom, nemajetkovú ujmu.

Subjektívne pocity žalobcu nie sú dostačujúce na preukázanie existencie nemajetkovej ujmy žalovaný poukazuje na uznesenie Ústavného súdu SR sp. zn. IV. ÚS 21/2019 zo dňa 17.01.2019, cit.: „Skutočnosť, že sťažovateľ ako žalobca nebol úspešný vo vzťahu k svojmu nároku na náhradu nemajetkovej ujmy, je dôsledkom toho, že sťažovateľ neuniesol dôkazné bremeno svojich pred súdom uvádzaných tvrdení. Subjektívne presvedčenie sťažovateľa o tom, že dostatočným spôsobom preukázal pravdivosť ním uvádzaných skutočností, nepostačuje.“

Žalovaný opätovne poukázal že z podanej žaloby, ani z vyjadrenia žalobcu doposiaľ nie nie je zrejmé, akú škodu (ujmu) utrpel žalobca, nakoľko skutočnosti opísané v žalobe sú všeobecného charakteru, čo neumožňuje žalovanému brániť sa v plnom rozsahu tak, ako to predpokladá zásada kontradiktórnosti civilného sporového konania.

5. Žalobca vo vyjadrení zo dňa 07.08.2025 poukázal na to, že Súdny dvor rozhodol v rozsudku ESD C-429/09 vo veci Fuß, že:
„poškodení jednotlivci majú právo na náhradu, keď sú splnené tri podmienky
- cieľom porušenej právnej normy Únie je priznať jednotlivcom práva,
- porušenie je dostatočne závažné,
- medzi týmto porušením a škodou spôsobenou poškodeným jednotlivcom existuje priama príčinná súvislosť.

Uplatnenie týchto podmienok dovoľujúcich konštatovať zodpovednosť členských štátov za škody spôsobené jednotlivcom porušeniami práva Únie musia vnútroštátne súdy v zásade vykonať podľa usmernení Súdneho dvora na ich vykonanie“ (C-429/09, Fuß, bod 48). V tejto súvislosti treba pripomenúť, že pokiaľ sú splnené tri podmienky pripomenuté v bode 47 tohto rozsudku, štát musí, (s výhradou nároku na náhradu škody, ktorá má základ priamo v práve Únie), napraviť následky spôsobenej škody podľa vnútroštátneho práva upravujúceho zodpovednosť za spôsobenú škodu, pričom podmienky náhrady škody stanovené vo vnútroštátnych právnych úpravách nemôžu 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).“ (C-429/09, Fuß, bod 62).

Súdny dvor v rozsudku z 30. septembra 2003 vo veci C-224/01, Gerhard Köbler, potvrdil, že nárok na náhradu škody má pri splnení uvedených 3 predpokladov svoj základ priamo v práve EÚ (bod 58).
V bode 57 tohto rozsudku Súdny dvor ďalej uviedol, že :
„Tri podmienky sú nevyhnutné a zároveň dostačujúce pre vznik nároku na náhradu škody jednotlivca, zároveň však nevylučujú zodpovednosť štátu podľa vnútroštátneho práva za menej prísnych podmienok (pozri rozsudok Brasserie du pęcheur a Factortame, už citovaný, bod 66).“

Žalobca trval na tom, že v jeho prípade došlo k splneniu všetkých troch podmienok založenia zodpovednosti Slovenskej republiky za porušenie práva žalobcu podľa Článku 6 písmeno b) smernice, a teda že mu ako poškodenému jednotlivcovi vzniklo právo na náhradu škody pred slovenským súdom.

Súdny dvor rozhodol v rozsudku C-243/09 vo veci Fuß, že:
„Prekročenie priemerného maximálneho týždenného pracovného času upraveného v článku 6 písm. b) smernice 2003/88 predstavuje samo osebe porušenie tohto ustanovenia a nie je potrebné preukázať ešte aj inú osobitnú ujmu“. (bod 53);

„Z toho vyplýva, že vnútroštátna právna úprava, aká je v konaní vo veci samej, ktorá upravuje v prípade pracovníkov zamestnaných ako hasiči v zásahovej službe pracovný čas prekračujúci maximálnu hranicu pracovného času uvedenú v článku 6 písm. b) smernice 2003/88, predstavuje porušenie tohto ustanovenia, a to bez toho, aby bolo potrebné dokazovať ďalej existenciu osobitnej ujmy, ktorú utrpel pracovník.“ (bod 55);

„...prekročenie maximálneho týždenného pracovného času upraveného v tomto článku 6 písm. b), ktorým sa pracovníkovi odníma takýto odpočinok, mu z tohto dôvodu samo osebe spôsobuje ujmu, keďže znamená zasahovanie aj do jeho bezpečnosti a zdravia.“ (bod 54);

Súdny dvor v rozsudku C-429/09 vo veci Fuß uviedol, že:
v prípade neexistencie práva Únie v tejto oblasti je na vnútroštátnom poriadku dotknutého členského štátu, aby za predpokladu, že budú dodržané zásady ekvivalencie a efektivity, stanovil kritériá umožňujúce určiť rozsah náhrady škody a definoval pravidlá týkajúce sa spôsobu výpočtu finančného odškodnenia (body 93 a 94 rozsudku);

Vo vnútroštátnom právnom poriadku absentuje úprava pravidiel týkajúcich sa formy a spôsobu odškodnenia. Čo sa týka procesných pravidiel Slovenská republika nemá osobitnú právnu úpravu, ktorá by upravovala procesné podmienky pre podanie žaloby na náhradu škody spôsobenej jednotlivcovi porušením práva EÚ.

Porušenie článku 6 písm. b) smernice : Započítanie „iných druhov voľna“ do pracovného času je vecou výlučne vnútroštátnej právnej úpravy a je v súlade s právom EÚ.

Doby uvádzané žalovaným (iné druhy voľna okrem platenej ročnej dovolenky 4 týždne a doby voľna na zotavenie) spadajú do výkonu právomoci, ktorú si členské štáty ponechali a nie sú upravené smernicou ani nespadajú do jej pôsobnosti. Inak povedané započítanie alebo nezapočítanie týchto dôb do pracovného času závisí výlučne od vnútroštátnej právnej úpravy. Preto žalobca v tomto smere odkázal na ust. § 85 a § 97 zákona o HaZZ.
Podľa vnútroštátnej právnej úpravy v SR sa do odpracovaného času, ako výkon práce započítajú aj doby, ktoré sa považujú za výkon práce, aj keď počas nich pracovník nepracuje (ust. § 97 zákona o HaZZ). Rovnaký právny režim je upravený aj v ZP ust. § 144a ods. 1.
Žalobca v ďalšom poukázal na rozsudok Súdneho dvora zo dňa 19. 11. 2019 v spojených veciach C-609/17 a C-610/17, TSN A AKT:
34 Zo znenia článku 1 ods. 1, článku 1 ods. 2 písm. a), článku 7 ods. 1 a článku 15 smernice 2003/88 totiž výslovne vyplýva, že cieľ tejto smernice sa obmedzuje na stanovenie minimálnych požiadaviek bezpečnosti a ochrany zdravia pre organizáciu pracovného času, pričom nemá vplyv na právo členských štátov uplatňovať vnútroštátne ustanovenia, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu pracovníkov (rozsudky z 24. januára 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 48; z 3. mája 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, bod 35, a z 13. decembra 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, bod 30).
35 V takom prípade sa práva na platenú dovolenku za kalendárny rok takto priznané nad rámec minima vyžadovaného článkom 7 ods. 1 smernice 2003/88 nespravujú touto smernicou, ale vnútroštátnym právom, mimo rámca režimu zavedeného uvedenou smernicou, pripomína sa však, že vnútroštátne ustanovenia, ktoré sú pre pracovníkov priaznivejšie, nemôžu slúžiť na kompenzáciu prípadného porušenia minimálnej ochrany poskytovanej týmto ustanovením práva Únie, ako je porušenie vyplývajúce napríklad zo zníženia odmeny za minimálnu platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú t oto ustanovenie zaručuje (pozri v tomto zmysle rozsudok z 13. decembra 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, body 42 a 43, ako aj analogicky rozsudok z 10. júla 2014, Julián Hernández a i., C-198/13, EU:C:2014:2055, body 43 a 44).

Podľa žalobcu z vyššie uvedeného jednoznačne vyplýva, že započítanie tzv. „iných druhov voľna“ do pracovného času je vecou výlučne vnútroštátnej právnej úpravy. Táto možnosť je v plnom súlade s právom Únie, ktoré ustanovuje iba minimálne požiadavky v oblasti organizácie pracovného času, pričom ponecháva členským štátom priestor na prijatie priaznivejších opatrení v prospech zamestnancov. Právna úprava Slovenskej republiky, konkrétne zákon o H a ZZ výslovne stanovuje, že určité doby neaktívnej služby alebo pracovného voľna sa považujú za výkon práce. Pri výpočtoch priemerného týždenného pracovného času žalobca vychádzal z výpisov z dochádzkového systému SAP (ktorý prevádzkuje žalovaný). V predmetnom dochádzkovom systéme nebolo a ani nie je možné zistiť priemerný týždenný pracovný čas žalobcu. Ak ho chce žalobca zistiť, musí si ho vypočítať sám. Dochádzka bola vedená v systéme SAP výlučne na 8 mesačnej báze. Za týchto okolností žalobca vykonával prepočet svojho priemerného týždenného pracovného času na mesačnej báze a v súlade s článkom 6 písm. b) smernice aj v 7-dňových obdobiach.

Žalobca zdôraznil, že u žalovaného a ani v HaZZ neexistuje žiaden oficiálny a dostupný nástroj či systém, ktorý by zabezpečoval právnu istotu pracovníka, vďaka ktorému by si tento mohol kedykoľvek pozrieť a overiť, či je v jeho prípade dodržiavaný maximálny limit priemerného týždenného pracovného času (rozsudok Súdneho dvora vo veci C-55/18, bod 50). Vzhľadom na neexistenciu takéhoto oficiálneho nástroja či systému je žalobca nútený si prepočty týždenného priemerného pracovného času robiť sám, čo mu nemôže byť na ujmu. Ako uviedol sám žalovaný v inom konaní : „...žalovaný nemá zákonom ani iným právnym predpisom uloženú povinnosť viesť preventívne „štatistiku“ výpočtu priemerného týždenného pracovného času žalobcu“ (ide o konanie vedené na Okresnom súde Poprad, sp. zn. 19C/89/2023. Jedná sa rovnakú vec ako žalobcova vec).

Žalovaný nezabezpečil objektívny ani hodnoverný systém na overenie odpracovaného priemerného týždenného pracovného času. Neexistencia akéhokoľvek systému či nástroja na overenie dodržiavania limitov maximálneho priemerného týždenného pracovného času sťažuje žalobcovi uplatnenie jeho základné práva na odpočinok a na obmedzenie maximálneho priemerného týždenného pracovného času. Súdny dvor EÚ opakovane zdôraznil, že členský štát nemôže mať výhodu zo svojho vlastného

nesplnenia povinností vyplývajúcich zo smerníc. Skutočnosť, že si žalobca vykonáva tieto prepočty svojpomocne, mu za takejto situácie nemôže byť na ujmu.

Na základe ustálenej rozhodovacej praxe krajských súdov možno jednoznačne konštatovať, že ustanovenia smernice o referenčných obdobiach, ktoré predstavujú fakultatívnu odchýlku od článku 16 písm. b) smernice (Kapitola 5 smernice), neboli do slovenského právneho poriadku transponované. Preto sa žalovaná Slovenská republika nemôže dovolávať ich aplikácie. U odchýlok platí, že ustanovenie smernice sa musí transponovať do vnútroštátneho práva, aby sa mohlo uplatňovať.

Súdny dvor v rozsudku vo veci C-243/09, Fuß, (body 36 – 38) rozhodol, že v prípade neprijatia tohto ustanovenia vo vnútroštátnom práve sa odchýlka neuplatňuje a ustanovenie je pozbavené akejkoľvek relevantnosti pre rozhodovanie v konaní vo veci samej:
„38. Z toho vyplýva, že v prípade neprijatia opatrení vo vnútroštátnom práve využívajúcich možnosť odchýliek pre členské štáty stanovenú článkom 22 ods. 1 prvým pododsekom smernice 2003/88 je toto ustanovenie pozbavené akejkoľvek relevantnosti pre rozhodovanie v konaní vo veci samej, a že sa teda musí zohľadniť iba článok 6 písm. b) tejto smernice, ktorý pre členské štáty upravuje zásadu dodržiavania prie merného 48-hodinového pracovného času pre každé obdobie siedmich dní.“
K transpozícii ustanovení Smernice o referenčnom období nedošlo, a preto sa žalovaný nemôže dovolávať ich aplikácie.

Žalobca poukázal na rozsudok Súdneho dvora z 3. októbra 2000 vo veci C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap), bod 6 výrokovej časti 2:
6. V prípade neexistencie vnútroštátnych ustanovení, ktorými by sa preberal článok 16 ods. 2 smernice 93/104 alebo prípadne výslovne prijala jedna z výnimiek stanovených v článku 17 ods. 2, 3 a 4 tejto smernice, tieto ustanovenia možno vykladať tak, že majú priamy účinok, a preto priznávajú jednotlivcom právo, podľa ktorého referenčné obdobie na uplatnenie maximálnej dĺžky ich týždenného pracovného času nesmie presiahnuť 12 mesiacov.

Podľa článku 288 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (konsolidované znenie) adresátom smernice je členský štát:
„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.“

Podľa rozsudku Súdneho dvora z 26. februára 1986 vo veci Case 152/84, Marshall proti Southampton And South-West Hampshire Area Health Authority, bod 48:
Pokiaľ ide o argument, že na smernicu sa nemožno odvolávať proti jednotlivcovi, treba zdôrazniť, že podľa článku 189 Zmluvy o EHS 4 záväzná povaha smernice - ktorá predstavuje základ pre možnosť odvolávať sa na smernicu pred vnútroštátnym súdom - existuje iba vo vzťahu k „členskému štátu, ktorému je určená“. Z toho vyplýva, že smernica sama o sebe nemôže ukladať povinnosti jednotlivcovi a že na ustanovenie smernice sa nemožno ako také odvolávať voči takejto osobe.
Súdny dvor vo veci Case 148/78, Ratti, v bode 22, uviedol: „členský štát, ktorý v stanovenej lehote neprijal vykonávacie opatrenia požadované smernicou, sa nemôže voči jednotlivcom odvolávať na vlastné neplnenie povinností, ktoré mu smernica ukladá“.
Smernica Európskej únie je právny predpis, ktorý nie je určený jednotlivcom (občanom), ale členským štátom. To znamená, že je to úloha štátu, aby takúto smernicu "premietol" do svojich vlastných zákonov – teda vytvoril alebo upravil svoje vnútroštátne právne predpisy tak, aby sa cieľ smernice splnil.

K náhrade škody žalobca poukázal na rozsudok Súdneho dvora z 30.09.2003, C-224/01, Gerhard Köbler:
„51 Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora musí členský štát nahradiť škody, ktoré vznikli jednotlivcovi v dôsledku porušenia práva Spoločenstva, ak sú splnené nasledovné tri podmienky: účel porušenej právnej normy spočíva v priznaní práv jednotlivcovi, porušenie je dostatočne závažné a medzi porušením povinnosti štátu a škodou, ktorá vznikla poškodeným stranám, je priama príčinná súvislosť (rozsudok Haim, už citovaný, bod 36).
57 Tri podmienky uvedené v bode 51 tohto rozsudku sú nevyhnutné a zároveň dostačujúce pre vznik nároku na náhradu škody jednotlivca, zároveň však nevylučujú zodpovednosť štátu podľa vnútroštátneho práva za menej prísnych podmienok (pozri rozsudok Brasserie du pecheur a Factortame, už citovaný, bod 66)“.

Žalobca trval na tom, že podstatou nemajetkovej ujmy žalobcu je skutočnosť, že tento namiesto času, ktorý mohol stráviť s rodinou, prípadne inak ako v zamestnaní, tento čas trávil práve v zamestnaní. Nemajetková ujma žalobcu spočíva v porušení jeho základného osobnostného práva – práva na súkromný a rodinný život, práva na ochranu zdravia, telesnej a psychickej integrity, spočívajúcu predovšetkým v porušení práva na primeranú dobu odpočinku. Zásah do osobnosti žalobcu bol spôsobený tým, že žalobca v žalovanom období pracoval priemerne viac ako 48 hodín týždenne. Žalobca nie len že pracoval nad maximálny prípustný rozsah priemerného týždenného pracovného času, ale v rozpore s čl. 6 písm. b) smernice v spojení s čl. 2 ods. 1 smernice mu odpracované hodiny služobnej pohotovosti neboli započítané do odpracovaného času. Žalobca počas celej dĺžky trvania služobnej pohotovosti musel byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom. V danom čase nepochybne bol oddelený od svojho vlastného súkromného prostredia, rodinných a spoločenských väzieb a jeho možnosť organizovať si svoj súkromný čas a venovať sa svojim potrebám bola prakticky vylúčená.

Poukázal na rozsudok Súdneho dvora z 14.10.2010 , C-243/09, Günter Fuß,
„53 Prekročenie priemerného maximálneho týždenného pracovného času upraveného v článku 6 písm. b) smernice 2003/88 predstavuje samo osebe porušenie tohto ustanovenia a nie je potrebné preukázať ešte aj inú osobitnú ujmu.
54 Ako to vyplýva z bodu 32 tohto rozsudku, vzhľadom na to, že cieľom smernice 2003/88 je zabezpečiť bezpečnosť a zdravie pracovníkov uplatnením dostatočného odpočinku, zákonodarca Únie sa domnieval, že prekročenie maximálneho týždenného pracovného času upraveného v tomto článku 6 písm. b), ktorým sa pracovníkovi odníma takýto odpočinok, mu z tohto dôvodu samo osebe spôsobuje ujmu, keďže znamená zasahovanie aj do jeho bezpečnosti a zdravia.
55 Z toho vyplýva, že vnútroštátna právna úprava, aká je v konaní vo veci samej, ktorá upravuje v prípade pracovníkov zamestnaných ako hasiči v zásahovej službe pracovný čas prekračujúci maximálnu hranicu pracovného času uvedenú v článku 6 písm. b) smernice 2003/88, predstavuje porušenie tohto ustanovenia, a to bez toho, aby bolo potrebné dokazovať ďalej existenciu osobitnej ujmy, ktorú utrpel pracovník“.

Z vyššie uvedeného vyplýva jednoznačný záver, že pre priznanie nároku na náhradu škody spôsobenej jednotlivcovi je potrebné splniť 3 podmienky stanovené právom EÚ, resp. definovanú judikatúrou Súdneho dvora. Ujma pracovníka sa v zmysle judikatúry Súdneho dvora v tomto prípade prezumuje a vyplýva priamo z porušenia čl. 6 písm. b) smernice. (Opísanie konkrétnej ujmy nie je teda podmienkou, ktoré úniové právo vyžaduje pri priznanie nároku na náhradu škody.)

Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ vo veci C-303/98 (Simap), na ktoré sa odvoláva poverený zástupca žalovaného, v skutočnosti nepodporuje jeho tvrdenie. Naopak, potvrdzuje právny názor žalobcu, že referenčné obdobie možno uplatniť len vtedy, ak bolo výslovne transponované do vnútroštátneho práva. V prípade, že takéto ustanovenia neexistujú, jednotlivci (ale nie členský štát) majú na základe priameho účinku právo na dodržiavanie maximálneho referenčného obdobia, ktoré nesmie presiahnuť 12 mesiacov. Toto právo nemožno interpretovať tak, že by umožňovalo štátu jednostranne uplatniť odchýlku bez jej výslovnej a riadnej transpozície, a už vôbec nie na ujmu jednotlivca.

Žalobca poukázal na rozhodovaciu prax súdov:
Rozhodnutie Krajského súdu Banská Bystrica sp. zn. 15Co/90/2024 zo dňa 07.05.2025, kde k otázke referenčného obdobia senát odvolacieho súdu, v bode 64 svojho rozsudku uviedol:
„64. Odvolací súd poukazuje na správne závery súdu prvej inštancie, keď poukázal na to, že Zákon o HaZZ nestanovil maximálny priemerný týždenný pracovný čas ani referenčné obdobie, za ktoré sa má priemer vypočítavať. Obdobie, na ktoré sa rozvrhuje pracovný čas a obdobie, za ktoré sa vypočítava priemerný týždenný pracovný čas sú odlišné inštitúty, môžu sa zhodovať a nemusia. Tiež vyslovil záver, že v prípade nestanovenia limitu maximálneho priemerného týždenného pracovného času pre príslušníkov HaZZ a referenčného obdobia, za ktorý sa priemer má vypočítavať, čl. 6 písm. b) smernice č. 2003/88/ES (s priamym účinkom) priznáva príslušníkom HaZZ právo, aby ich služobný čas (vrátane služobnej pohotovosti a nadčasov) pre každé obdobie siedmich dní neprekročil 48 h. Z vykonaného dokazovania mal súd preukázané, že žalobcovi bol v žalovanom období rozvrhovaný služobný čas nerovnomerne v súlade s pravidlami stanovenými zákonom o HaZZ, v žalovanom období sa opakovane stávalo, že odpracoval obdobia siedmich dní, v ktorých jeho služobný čas (vrátane služobnej pohotovosti

a nadčasov) prekročil 48 h. správne tiež uviedol, že je potrebné vychádzať z počtu hodín, ktoré žalobca skutočne odpracoval, nie z fondu pracovného času, čo je len plánovaný čas, ktorý by mal byť v danom mesiaci odpracovaný. Dospel k záveru, že súčet odpracovaných hodín (vrátane služobnej pohotovosti a práce nadčas), ktoré boli odpracované žalobcom v rozpore so smernicou č. 2003/88/SE (spočítanie odpracovaného času, ktorý v rámci každých 7 dní presahoval 48 hodín), predstavuje u žalobcu za žalované obdobie 2/2021 - 12/2023 cca 1450 hodín“.

Rozhodnutie Krajského súdu Banská Bystrica, sp. zn. 15Co/7/2025 zo dňa 09.07.2025, kde senát odvolacieho súdu k otázke referenčného obdobia v bode 46 svojho rozsudku uviedol:
„Na doplnenie odvolací sú uvádza, že smernica umožňuje členským štátom ustanoviť pre uplatňovanie článku 6 (maximálny týždenný pracovný čas) referenčné obdobie, nepresahujúce štyri mesiace. Na to, aby sa takéto ustanovenie mohlo uplatňovať, bolo nevyhnutné, aby bolo prevzaté do právneho poriadku Slovenskej republiky. Zo zákona č. 315/2001 Z. z. nevyplýva, že by SR uvedené ustanovenie ako aj ustanovenie čl. 6 písm. b) Smernice prevzala do vnútroštátneho poriadku, a teda, že by maximálny týždenný pracovný čas bolo možné dodržiavať a skúmať v rámci referenčného obdobia 4 mesiacov, resp. za splnenia smernicou stanovených podmienok, aj v dlhšom období. Keďže Slovenská republika neprevzala v žiadnom svojom ustanovení zákona č. 315/2001 Z. z. ani inom zákone, upravujúcom právne postavenie príslušníkov Hasičského a záchranného zboru, články smernice o stanovení maximálneho týždenného pracovného času, nemožno konštatovať ani to, že by prevzala, resp. že by do právneho poriadku SR boli transponované ustanovenia smernice o možnosti určenia referenčného obdobia, v ktorom by sa maximálny týždenný pracovný čas posudzoval. Ustanovenia §86 zákona č. 315/2001 Z. z. sa tykajú nerovnomerného rozvrhnutia služobného času, avšak uvedené nesúvisí s maximálnym obmedzením týždenného pracovného času podľa smernice“.

K vzťahu Smernice, Zákonníka práce a Zákona o HaZZ žalobca poukázal na to, že Krajský súd v Košiciach sa už vysporiadal aj s touto otázkou, napr. vo svojom rozsudku sp. zn. 5Co/1/2025 zo dňa 27.02.2025, bod 49
„V tejto súvislosti je nevyhnutné si uvedomiť, že na to, aby sa takéto ustanovenie mohlo uplatňovať, bolo nevyhnutné, aby bolo prevzaté do právneho poriadku Slovenskej republiky. Zo zákona č. 315/2001 Z.z. nevyplýva, aby Slovenská republika uvedené ustanovenie, ako aj ustanovenie čl. 6 písm. b) Smernice prevzala do vnútroštátneho poriadku, a teda že by maximálny týždenný pracovný čas bolo možné dodržiavať a skúmať v rámci referenčného obdobia 4 mesiacov, resp. za splnenia smernicou stanovených podmienok, aj v dlhšom období. Keďže Slovenská republika neprevzala v zákone č. 315/2001 Z. z. a ani v inom zákone, upravujúcom právne postavenie príslušníkov Hasičského a záchranného zboru, články smernice o stanovení maximálneho týždenného pracovného času, 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. Ustanovenia § 86 zákona č. 315/2001 Z.z. sa týkajú nerovnomerného rozvrhnutia služobného času, avšak uvedené nesúvisí s maximálnym obmedzením týždenného pracovného času podľa smernice“.

6. Žalovaný v písomnom vyjadrení zo dňa 21.08.2025 sa odvolával na uznesenie Krajského súdu v Banskej Bystrici sp. zn. 16Co/61/2024, kde v bode 22 - 25. sa uvádza: „Súd prvej inštancie nesprávne právne posúdil obsah článku 6 písm. b) v spojení s čl. 2 ods. 1 smernice, a preto dospel k nesprávnym a neúplným skutkovým zisteniam. Nárok žalobcu posudzoval iba z toho hľadiska, že pracovný čas žalobcu (po zarátaní pracovnej pohotovosti), odporuje čl. 2 ods. 1 smernice, bez potrebného zisťovania porušenia smernice v tom ktorom referenčnom období podľa čl. 16 písm. b) smernice, v spojení s § 86 ods. 1 zák. č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore. Žalobca mal rozvrhnutý pracovný čas nerovnomerne na obdobie šiestich mesiacov podľa § 86 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z. Ide o tzv. referenčné obdobie, ktoré zodpovedá odchýlke od článku čl. 16 písm. b) smernice dovolenej v článku 17 ods. 3, písm. iii), v dĺžke stanovenej v článku 6 smernice. Pre posúdenie veci je potrebné skutkovo ustáliť, či skutočne došlo k porušeniu článku 6 písm. b) smernice, zistiť konkrétny počet odslúžených hodín v rámci referenčného obdobia. V rámci referenčného obdobia šiestich po sebe nasledujúcich mesiacov mohlo dochádzať k rôznemu rozvrhnutiu pracovného času žalobcu. Ak v tom ktorom referenčnom období nebol po započítaní služobnej pohotovosti prekročený limit u žalobcu podľa článku 6 písm. b) smernice, potom treba mať za to, že priamy účinok smernice verejnoprávnym zamestnávateľom žalobcu bol dodržaný. Rozhodujúce pre posúdenie individuálneho nároku žalobcu je to, či počas jednotlivých referenčných období (referenčné obdobie je v zákone č. 315/2001 Z. z. 6 mesiacov), ktoré spadajú do

žalovaného obdobia, skutočne došlo k prekročeniu stanoveného limitu pracovného času 48 hodín v rámci 7 dní. Ak nárok žalobcu nie je posúdený na základe toho, že v žalovanom období, v tom ktorom referenčnom období dochádzalo k porušeniu čl. 6 písm. b) smernice, potom je skutkový záver okresného súdu neúplný, _predčasný a nepreskúmateľný.“

V bode 30. tohto rozhodnutia sa uvádza: „Odvolaciemu súdu je známa doterajšia rozhodovacia činnosť v obdobných sporoch. Článok 2 CSP však v zásade nebráni prijať rozdielne právne závery z hľadiska výkladu práva a princípu právnej istoty. Podľa rozhodnutia NS SR sp. zn. 6Cdo/13/2023 zo dňa 29. októbra 2024, naplnenie princípu právnej istoty nemožno stotožňovať s právom na jednotnú judikatúru, ktorá sa pochopiteľne môže vyvíjať s cieľom flexibilne reagovať na spoločenský vývoj a doposiaľ „neobjavené“ argumenty. Odklon od judikatúry sa stáva problematickým až v momente, ak k nemu dochádza bez poskytnutia dostatočných dôvodov. Takýto odklon možno aprobovať (čl. 2 ods. 3 CSP) vo všeobecnosti len na výskyte skutkových alebo právnych osobitosti prípadu. Predchádzajúca rozhodovacia prax odvolacieho súdu bola determinovaná rozsahom produkovaných odvolacích námietok. Tie však z hľadiska množstva obdobných sporov, v nich použitých argumentov a na to nadväzujúcich odôvodnení rozhodnutí súdov prvej inštancie, boli odvolacím súdom už prehodnotené v rozhodnutiach sp. zn. 14Co/13/2025, sp. zn. 17Co/126/2024, 17Co/120/2024. Zrušujúce rozhodnutie odvolacieho súdu precizuje, za akých okolností je základ nároku žalobcu daný, čím tento nárok nepopiera. “
Rovnaký právny záver ustálil tento súd aj v rozhodnutí sp. zn. 16Co/27/2024 a 16Co/25/2024.
Žalovaný poukázal aj na uznesenie Krajského súdu v Nitre sp. zn. 11CoPr/5/2025, kde v bode 46. sa uvádza: „Z obsahu súdneho spisu (a žaloby) vyplýva, že žalobca mal v rozhodnom období rozvrhnutý pracovný čas nerovnomerne, čo vyplýva aj z ust. § 86 ods. 1 zákona o HaZZ v znení účinnom do 31. októbra 2024, v zmysle ktorého „Služobný čas príslušníkov môže byť rozvrhnutý nerovnomerne. Nerovnomerne rozvrhnutý služobný čas príslušníkov je rozvrhnutý na obdobie šiestich mesiacov“.

Z uvedeného vyplýva, že podstata rozvrhového obdobia tkvie aj v tom, aby zamestnávateľ, ktorý rozvrhne pracovný čas, v tomto období aj sledoval dodržanie priemerného týždenného pracovného času. Čo sa týka referenčného obdobia pre účely výpočtu priemerného týždenného pracovného času odvolací súd uvádza, že ak zákon o HaZZ pre nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času určuje obdobie 6 mesiacov, tak potom z právnej logiky veci možno odvodiť, že v súlade s čl. 17 ods. 2 a 3 písm b) bod iii., ktorý umožňuje sa odchýliť od čl. 16 písm. b) smernice stanovujúc štvormesačné referenčné obdobie, ide aj o určenie referenčného obdobia nad tento všeobecný rozsah prezumovaný v čl. 16 písm. b) smernice, a teda pre účely výpočtu priemerného týždenného pracovného času bolo pre rozhodnutie vo veci potrebné vychádzať zo 6-mesačného referenčného obdobia. Povaha takéhoto referenčného obdobia (6 mesiacov) potom vytvára aj racionálne podmienky pre zistenie priemerného týždenného pracovného času za sledované obdobie. Pre účely ustálenia referenčného obdobia je potrebné odlíšiť rozvrhové obdobie, ktoré je v zmysle ust. § 86 ods. 1 zákona o HaZZ 6-mesačné, od rozvrhu vykonávania služobných povinností s nerovnomerne rozvrhnutým služobným časom, ktorý sa spravidla rozvrhuje na obdobie jedného mesiaca v zmysle ust. § 86 ods. 4 predmetného zákona. Pre zistenie, či u žalobcu dochádzalo v rozhodnom období k prekročeniu maximálneho priemerného týždenného pracovného času, bolo potrebné vychádzať zo šesťmesačného referenčného obdobia.“

bod 47.: „Odvolací súd dáva do pozornosti, že ustálenie si referenčného obdobia má priamy dopad na zistenie rozsahu porušenia čl. 6 písm. b) smernice (t. j. v koľkých referenčných obdobiach došlo k prekročeniu 48 hodín), od čoho potom závisí aj záver o primeranosti výšky priznanej ujmy. V tejto časti preto odvolací súd vyhodnotil odvolaciu námietku žalovaného ako dôvodnú. V ostatnej časti vyhodnotil námietky žalovaného ako nedôvodné.“

Žalovaný trval na tom, že podstatné pre rozhodnutie v tomto spore je to, ako bola transponovaná smernica do právneho poriadku Slovenskej republiky, ako aj priemerný týždenný pracovný čas žalobcu v zmysle tejto smernice. Žalovaný zdôraznil, že žalobca si uplatňuje nárok na náhradu škody, ktorý mu vznikol v dôsledku porušenia práva Európskej únie, a to v dôsledku nesprávneho prebratia smernice do právneho poriadku Slovenskej republiky v podobe zákona o HaZZ v znení neskorších predpisov, v dôsledku čoho údajne odpracoval viac ako pripúšťa čl.6 písm. b) Smernice.
Je preto na mieste skúmať:
1. či vôbec došlo k porušeniu smernice 2003/88/ES v tomto konaní vo vzťahu k žalobcovi, a to až

a) po ustálení, čo všetko tvorí pracovný čas žalobcu (nakoľko je táto skutočnosť sporná, vzhľadom na rozdielny výklad §97 zákona o HaZZ žalobcom a žalovaným)
b) po ustálení pojmu referenčné obdobie, z ktorého sa vypočítava priemerný pracovný čas (nakoľko aj táto skutočnosť je sporná, podľa žalobcu je to obdobie 1 kalendárneho mesiaca, podľa žalovaného obdobie 6 mesiacov), a až následne možno pristúpiť k skúmaniu
2. v akom rozsahu bol porušený čl.6 psím b) smernice, a či
3. došlo k vzniku ujmy, či je možné túto ujmu posúdiť ako závažnú, a či je táto ujma v príčinnej súvislosti.
Do výpočtu priemerného týždenného pracovného času žalobcu sa má započítavať iba čas strávený výkonom služby, služobnou pohotovosťou, rekondičným pobytmi, školeniami a zvyšovaním kvalifikácie (nie tak ako to poníma žalobca odvolávajúc sa na §97 zákona o HaZZ.)
Podľa výpočtov priemerného týždenného pracovného času predložených žalovaným nedošlo k porušeniu smernice, t.j. k prekročeniu 48 hod. týždenného pracovné času u žalobcu.
K pracovnému času žalovaný uviedol, že Súdny dvor Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor“) rozhodol, že pojmy „pracovný čas“ a „čas odpočinku“ „sa nemôžu vykladať z hľadiska požiadaviek rôznych právnych úprav členských štátov, ale že predstavujú pojmy práva Spoločenstva, ktoré je potrebné definovať na základe objektívnych znakov a pri zohľadnení systému a cieľa uvedenej smernice, ktorým je stanovenie minimálnych požiadaviek určených na zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov. Či sa určité obdobia považujú za „pracovný čas“ sa určí na základe 3 kritérií:
1. pracovník pracuje
2. pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa
3. pracovník musí vykonávať svoju činnosť alebo povinnosti.
V súlade so znením smernice a s judikatúrou Súdneho dvora, ak príslušný čas nespĺňa tieto kritériá, treba ho považovať za „čas odpočinku“. Tak je to aj v prípade času DOD, DOS, VS, SVP, LEK, SRP a pod. - o pracovný čas nejde. Tieto časy žalobca nesprávne prirátava k svojmu pracovnému času. Žalobcom použitá 1-mesačná dĺžka referenčného obdobia je nesprávna (referenčné obdobia sú v tomto prípade 6-mesačné).
V § 97 zákona o HaZZ absentuje ako transpozičný článok, ku ktorémukoľvek relevantnému ustanoveniu transpozície smernice a teda tento nemožno považovať za akokoľvek relevantný v tomto konaní o náhradu nemajetkovej ujmy. Účelom § 97 zákona o HaZZ nie je úprava pracovného času v zmysle čl.2 smernice. Ak žalobca presadzuje názor, že Slovenská republika neprevzala do právneho poriadku ust. smernice upravujúce dĺžku referenčného obdobia, tak možno ani vyvodiť záver, že Slovenská republika práve prostredníctvom § 97 zákona o HaZZ mala mať v úmysle upraviť prípady (iné druhy voľna), ktoré budú spadať do pojmu pracovný čas v zmysle Smernice.
V tejto súvislosti žalovaný poukázal aj na uznesenie Krajského súdu Banská Bystrica č.k.: 17Co/126/2024-214 zo dňa 28.5.2025 bod 38: „Ani podľa názoru odvolacieho súdu pre priznanie nároku na náhradu nemajetkovej ujmy, konkrétne pre splnenie podmienky vzniku nemajetkovej ujmy a následne preukázanie existencie priamej príčinnej súvislosti medzi závažným porušením právnej normy Únie a vznikom škody (nemajetkovej ujmy) nestačí len všeobecné konštatovanie, že po 24- hodinovej zmene nasleduje 48 hodín voľna a pri ich striedaní v jeden týždeň žalovaný odpracuje tri 24-hodinové zmeny (pondelok, štvrtok a nedeľa), v nasledujúci týždeň dve 24-hodinové zmeny (streda a sobota), v ďalší týždeň pri ideálnom stave odpracuje tiež len dve 24-hodinové zmeny (utorok, piatok) a až na štvrtý týždeň znova odpracuje tri 24-hodinové zmeny (znova v pondelok, štvrtok a nedeľu) a tak sa cyklus striedania zmien a voľna opakuje, z čoho vyplýva, že pri takto stanovenom rozvrhnutí služobného času má hasič stráviť v službe minimálne 240 hodín (pri 10 zmenách za mesiac) až 264 hodín (pri 11 zmenách za mesiac). Uvedené striedanie služobných (pracovných) zmien so služobným voľnom totiž predstavuje ideálny stav, kedy by žalobca napr. nebol nikdy chorý (práceneschopný), nikdy by nečerpal dovolenku. V zmysle článku 16 smernice 2003/88/ES doby platenej ročnej dovolenky priznané v súlade s článkom 7 a doby pracovnej neschopnosti sa nezahŕňajú alebo sú pri výpočte priemeru neutrálne. Z uvedeného vyplýva, že počas čerpania dovolenky, resp. počas práceneschopnosti nie je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, neplní si svoje služobné povinnosti, preto sa tento čas nezapočítava do pracovného času podľa článku 6 písm. b) smernice 2003/88/ES.
Pokiaľ ide o referenčné obdobie má žalovaný má za to, že § 86 ods. 1 zákona o HaZZ predstavuje transpozíciu článku 16 písm. b) smernice 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, ktoré sú šesťmesačné.
Žalovaný má za to, že do právneho poriadku SR bol prevzatý čl. 6 písm. b) Smernice a teda doposiaľ zastávaný názor krajských súdov už neobstojí.

Súdny dvor EÚ stanovil jedinú podmienku transpozície referenčných období iba v prípade, ak by sa členský štát odvolával na pevné referenčné obdobia. Nemožno skúmať porušenie článku 6 písm. b/ smernice v 1-mesačných obdobiach, nakoľko tento spôsob odporuje nie len judikatúre SD EÚ, ale aj samotnej podstate smernice a zákonu o HaZZ.
Súdny dvor EÚ už v rozsudku vo veci C-303/98 zo dňa 03.10.2000 v bode 70 uviedol, že v dôsledku toho je odpoveďou na otázku 3(c) taká, že v prípade neexistencie vnútroštátnej právnej úpravy, ktorá by transponovala článok 16 ods. 2 smernice 93/104 alebo prípadne výslovne prijímajúcej jednu z výnimiek stanovených v článku 17 ods. 2, 3 alebo 4 tejto smernice, možno tieto ustanovenia vykladať ako ustanovenia s priamym účinkom, pretože jednotlivcom priznávajú právo, podľa ktorého referenčné obdobie na uplatnenie maximálnej dĺžky ich týždenného pracovného času nesmie presiahnuť 12 mesiacov.

K argumentácii žalobcu, ktorou poukazuje na rozhodnutie SD C-367/23 Artemis security SAS, žalovaný uviedol, že počas výkonu služobnej pohotovosti neplní žalobca žiadne služobné úlohy, je iba k dispozícii služobnému úradu pre prípad vzniku nežiadúcej udalosti (výjazd k požiaru, autonehode, atď). Pre tento čas je žalobcovi vytvorený priestor na odpočinok a regeneráciu jeho síl, keď priamo na hasičskej stanici má aj k dispozícii oddychovú miestnosť vybavenú lôžkom. A teda nemožno sa stotožniť s konštatovaním vysloveným v tomto rozhodnutí, že odopretie nároku na riadny čas odpočinku alebo neprimerané predĺženie pracovného času, najmä prostredníctvom nadmernej nočnej práce, spôsobuje pracovníkovi priame, závažné a neodvrátiteľné škody. V prípade vyslania žalobcu na výjazd, tento čas je už štátnou službou nadčas započítavanou do fondu služobného času.
Žalovaný poukázal na rozhodovaciu prax všeobecných súdov: rozhodnutie Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 6Co/66/2023 zo dňa 19.6.2023 a rozhodnutie Krajského súdu v Banskej Bystrici 14Co/15/2025.

Podľa ustálenej rozhodovacej praxe všeobecných súdov je objektívnym kritériom posúdenia dôvodnosti priznania náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch zistenie, či by za konkrétnej situácie, za ktorej k neoprávnenému zásahu do osobnosti fyzickej osoby došlo, vzniknutú nemajetkovú ujmu vzhľadom na jej intenzitu, rozsah a trvanie ako závažnú pociťoval každý nachádzajúci sa na mieste a v postavení postihnutej fyzickej osoby.

7. Žalobca v písomnom vyjadrení zo dňa 14.09.2025 poukázal na to, že žalobca od začiatku tohto konania konzistentne tvrdí, že sa domáha zaplatenia nemajetkovej ujmy spôsobenej porušením článku 6 písm. b) smernice a to v dôsledku toho, že v žalovanom období jeho služobná pohotovosť nebola započítavaná do pracovného času. V dôsledku nezapočítania pohotovosti žalobca pracoval viac, než pripúšťa právo Únie, a tým mu vznikla ujma, ktorej náhrady sa oprávnene domáha.

Podstatou žalobného nároku teda nie je kritika legislatívneho procesu ani abstraktná otázka transpozície smernice, ale priame a konkrétne porušenie práv, ktoré článok 6 písm. b) smernice priznáva jednotlivcom. Predmetom sporu nie je „nesprávne prebratie smernice“, ako to dezinterpretuje žalovaný, ale priame porušenie práva EÚ a judikatúry Súdneho dvora, ktorá jasne stanovila, že služobná pohotovosť je pracovným časom.
Žalovaný nedostatočne rozlišuje medzi dvoma rovinami posudzovania tohto sporu:
• Na jednej strane ide o sféru, v ktorej právo žalobcu vyplýva priamo z práva Európskej únie – konkrétne z princípu zodpovednosti členského štátu za porušenie práva EÚ.
• Na druhej strane ide o rovinu vnútroštátneho práva, ktorá sa uplatňuje až následne, a to pri určovaní konkrétneho spôsobu a výšky satisfakcie.

V súvislosti s výkladom ustanovenia § 86 ods. 1 zákona o HaZZ je potrebné poukázať na skutočnosť, že judikatúra Súdneho dvora EÚ dôsledne zdôrazňuje, že transpozícia smernice do vnútroštátneho právneho poriadku musí byť jasná, presná a zároveň musí zabezpečovať právnu istotu adresátov právnych noriem (napr. rozsudok Komisia proti Belgicku, C-292/07, a rozsudok Komisia proti Poľsku, C-475/07). Práve požiadavka jasnosti a presnosti transpozície je kľúčová pri posudzovaní toho, či vnútroštátna právna úprava v skutočnosti implementuje smernicu 2003/88/ES.

Tvrdenie žalovaného, že sa nestotožňuje s argumentáciou žalobcu, je bezpredmetné, keďže žalovaný v skutočnosti popiera záväznú judikatúru Súdneho dvora EÚ. Rozsudok C-243/09 Fuß jasne konštatuje, že samotné prekročenie priemerného maximálneho týždenného pracovného času je porušením čl.

6 písm. b) smernice 2003/88 a zároveň ujmou spôsobenou jednotlivcovi. Žalovaný sa tak svojím nesúhlasom stavia proti autoritatívnemu výkladu práva EÚ Súdnym dvorom EÚ.

8. Žalobca v písomnom vyjadrení zo dňa 20.10.2025 upriamil pozornosť konajúceho súdu na najnovší rozsudok Krajského súdu v Prešove zo dňa 23.09.2025, sp. zn. 2Co/22/2025, bod 36 a 37:
„Vo vzťahu k námietke žalovaného, v ktorej poukázal na čl. 16 písm. b) smernice je potrebné konštatovať, že smernica umožňuje členským štátom ustanoviť pre uplatňovanie článku 6 (maximálny týždenný pracovný čas) referenčné obdobie, nepresahujúce štyri mesiace. V tejto súvislosti je nevyhnutné si uvedomiť, že na to, aby sa takéto ustanovenie mohlo uplatňovať, bolo nevyhnutné, aby bolo prevzaté do právneho poriadku Slovenskej republiky. Zo zákona o HaZZ v znení účinnom v žalovanom období nevyplýva, že by Slovenská republika uvedené ustanovenie prevzala, a teda, že by maximálny týždenný pracovný čas bolo možné dodržiavať a skúmať v rámci referenčného obdobia 4 mesiacov, resp. za splnenia smernicou stanovených podmienok, aj v dlhšom období. Slovenská republika neprevzala do žiadneho ustanovenia zákona o HaZZ články smernice o stanovení maximálneho týždenného pracovného času, nemožno teda konštatovať ani to, že by boli transponované ustanovenia smernice o možnosti určenia referenčného obdobia, v ktorom by sa maximálny týždenný pracovný čas posudzoval. Ustanovenia § 86 zákona o HaZZ sa týkajú nerovnomerného rozvrhnutia služobného času, avšak uvedené nesúvisí s maximálnym obmedzením týždenného pracovného času podľa smernice. Vzhľadom na uvedené, odvolací súd považoval námietku žalovaného o zisťovaní splnenia podmienok v rámci referenčného obdobia za nedôvodnú, keďže ustanovenie o referenčnom období, súvisiacom s maximálnou výmerou týždenného pracovného času, taktiež nebolo do právneho poriadku SR riadne prevzaté, a preto sa žalovaný nemôže dovolávať jeho aplikácie. K argumentu, ktorý v tejto súvislosti poukazuje na Zákonník práce odvolací súd dodáva, že tabuľka zhody, ktorú žalovaný predostrel, neobsahuje odkaz na Zákonník práce, ani na ustanovenie § 193 zákona o HaZZ a tu si treba uvedomiť, že vzťah zákona o HaZZ a Zákonníka práce je vzťahom medzi lex generalis a lex specialis, pričom špeciálna úprava služobného času v zákone o HaZZ má prednosť pred všeobecnou úpravou v Zákonníku práce, preto sa Zákonník práce nemôže v tejto otázke aplikovať ani subsidiárne“ (bod 36) „Žalovaný ďalej namietal predložené dôkazy vo forme výpisov z dochádzkového systému SAP - evidencie pracovného času žalobcu. Týmto výpisom sa podrobne venoval už súd prvej inštancie, ktorý správne poukázal, že jadrom celého sporu je rozdiel v ponímaní, či služobná pohotovosť je alebo nie je súčasťou pracovného času, pričom práve v tomto rozdielnom ponímaní spočíva nesprávna transpozícia smernice a aj rozdiely vo výpočtoch predložených sporovými stranami. Odvolací súd považuje za neopodstatnenú námietku žalovaného, že tabuľky priložené k žalobe nemožno považovať za dôkaz, pretože vychádzajú z jednomesačného referenčného obdobia, čo nemá oporu v žiadnom právnom predpise. Sám žalovaný však uvádza, že popri rozvrhnutí služobného času na obdobie 6 mesiacov, rozvrhuje služobný čas aj za každý jednotlivý mesiac. K tomu treba podotknúť, že na základe údajov zo softvéru SAP sa u príslušníkov HaZZ SR vypočítava každý mesiac ich služobný príjem, ktorý sa im nevypláca až po skončení šesťmesačného referenčného obdobia, ale každý mesiac na základe odpracovaného služobného času“ (bod 37).

Uvedeným rozsudkom sa Krajský súd v Prešove vysporiadal s nosnou argumentáciou žalovaného o použití ust. § 193 zákona o HaZZ a opätovne, v súlade s jeho rozhodovacou praxou sa vysporiadal o.i. aj s otázkou transpozície referenčného obdobia do právneho poriadku SR, dĺžkou referenčného obdobia a zmyslom ust. § 86 zákona o HaZZ. Štát nesie následky nesprávnej transpozície – nie jednotlivec. Ak členský štát EÚ smernicu neimplementuje úplne alebo správne, zodpovedá za to výlučne štát. Táto zodpovednosť je absolútna a vyplýva z doktríny Francovich (C-6/90). Štát sa preto nemôže pred vnútroštátnym súdom brániť tak, že bude uplatňovať smernicu priamo voči jednotlivcovi alebo tvrdiť, že hoci to zákon neobsahuje, smernica to „predpokladá“ a výkladom sa to doplní. Takýto postup je v priamom rozpore s ustálenou judikatúrou Súdneho dvora EÚ (Marshall, C-152/84; Faccini Dori, C-91/92).

9. Na pojednávaní právny zástupca žalobcu trval na podanej žalobe a všetkých písomných vyjadreniach.

10. Zástupkyňa žalovaného na pojednávaní žiadala žalobu zamietnuť. Poukázala na písomné vyjadrenia žalovaného. Uviedla, že žalovaný aj v obdobných konaniach znášal námietku pasívnej vecnej legitimácie, no táto bola zamietnutá práve s poukázaním súdov na to, že Slovenská republika v zastúpení Ministerstvom vnútra predstavuje garanta riadnej transpozície smernice do zákona o HaZZ. Pokiaľ ide o nezapočítanie pracovnej pohotovosti príslušníka HaZZ na pracovisku počas jej neaktívnej časti do pracovného času, absentujúca alebo nesprávna transpozícia smernice EÚ do noriem vnútroštátneho

práva je výsledkom zákonodarného a legislatívneho procesu. Ak žalobca má za to, že predmetom sporu nie je nesprávne prebratie smernice, žalovaný namieta svoju pasívnu vecnú legitimáciu a má za to, že sa jedná o pracovnoprávny spor a žalovaným má byť Ministerstvo vnútra ako služobný úrad a teda zamestnávateľ žalobcu, ktorý je zodpovedný za to, že vo vzťahu k žalobcovi ako zamestnancovi nedodržal článok 6 písm. b) smernice. Žalovaný má za to, že článok 6 písm. b) smernice bol transponovaný do právneho poriadku Slovenskej republiky, a to prostredníctvom § 193 zákona o HaZZ, kde sa na služobný pomer hasiča vzťahujú primerane niektoré ustanovenia Zákonníka práce, vrátane ustanovenia § 85 ods. 9 ZP, ktorý jasne stanovuje, že priemerný týždenný pracovný čas, vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín. Podľa článku 288 zmluvy o fungovaní Európskej únie smernica je záväzná pre každý členský štát, ktorým je určená, a to vzhľadom na výsledok, ktorý sa má dosiahnuť, pričom sa voľba foriem a metód ponecháva vnútroštátnym orgánom. Zákon o HaZZ je z roku 2001, smernica je z novembra 2003, Slovenská republika pristúpila k Európskej únii 01.05.2004. V čase pristúpenia Slovenskej republiky do Európskej únie už existovalo množstvo smerníc, pri ktorých bolo nevyhnutné posúdiť ich transpozíciu do právneho poriadku Slovenskej republiky. Vo vzťahu k zákonu o HaZZ toto posúdenie bolo urobené práve prostredníctvom zákona 561/2005, aj keď v zmysle vnútroštátnej právnej úpravy nie je služobná pohotovosť započítaná do služobného fondu z dôvodu, že za tento čas je žalobca ináč odmeňovaný. Pre konštatovanie prekročenia maximálneho priemerného týždenného pracovného času nepostačuje len všeobecný údaj o fonde pracovného času s prirátaním hodín služobnej pohotovosti, ktorá nebola v právnom zmysle slova uznaná za služobný čas. Pre priznanie náhrady škody musia byť splnené 3 podmienky, zo strany žalobcu je potrebné preukázať porušenie článku 6 písm. b) smernice. Smernica nevyžaduje, aby zakotvenie referenčného obdobia bolo realizované tak, že by muselo byť v texte právneho predpisu výslovne označené za referenčné obdobie. Referenčné obdobie je šesťmesačné s poukazom na článok 16, 17 ods. 2 a 3 písm. iii) smernice a § 86 ods. 1 zákona o HaZZ. Súdny dvor Európskej únie vo viacerých častiach rozsudku C254/18 uviedol, že referenčné obdobie je jednotka merania času, pričom ustanovenia článku 16 v spojení s článkom 19 predstavuje právo pracovníka na to, aby nebolo možné zisťovať jeho priemerný týždenný pracovný čas v období dlhšom ako 12 mesiacov a z uvedeného dôvodu má v spojení s článkom 6 písm. b) smernice priamy účinok. Žalovaný tak ako aj žalobca vo svojich vyjadreniach spolu poukazujú na rozhodnutie súdneho dvora C303/98, vzhľadom na argumentáciu žalobcu v jeho vyjadrení zo dňa 14.09.2025 žalovaný citoval z tohto rozhodnutia: v prípade neexistencie vnútroštátnej právnej úpravy, ktorá by transponovala článok 16 ods. 2 smernice 93/104 alebo prípadne výslovne prijímajúcej jednu z výnimiek stanovených v článku 17 ods. 2, 3 alebo 4 tejto smernice, možno tieto ustanovenia vykladať ako ustanovenia s priamym účinkom, pretože jednotlivcom priznávajú právo, podľa ktorého referenčné obdobie na uplatnenie maximálnej dĺžky ich týždenného pracovného času nesmie presiahnuť 12 mesiacov.

Zároveň žalovaný namietal výpočty predložené žalobcom aj z dôvodu nesprávneho výkladu pojmu pracovný čas a výkladu § 97 zákona o HaZZ a to z dôvodov, ktoré bližšie špecifikoval vo svojich vyjadreniach. Členské štáty nemôžu jednostranne určovať rozsah pojmov pracovný čas a čas odpočinku, potvrdzuje to aj skutočnosť, že smernica neumožňuje žiadnu odchýlku od jej článku 2, či sa určité obdobia považujú za pracovný čas sa určí na základe troch kritérií, pracovník pracuje, pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a pracovník musí vykonávať svoje činnosti alebo povinnosti v súlade so znením smernice a judikatúrou súdneho dvora, ak príslušný čas nespĺňa tieto kritéria, treba ho považovať za čas odpočinku, tak je to aj v prípade dodatkovej dovolenky, dovolenky za sviatok, voľná za sviatok, náhradného voľna, lekára, sprevádzanie rodinného príslušníka a podobne. O pracovný čas nejde, tieto časy žalobca nesprávne prirátava k svojmu pracovnému času, jedná sa o cca 368 hodín.

Uviedla, že až po preukázaní prekročenia maximálneho týždenného služobného času je možné pristúpiť k skúmaniu rozsahu prípadnej ujmy, teda o koľko hodín došlo k prekročeniu a aké následky to malo na žalobcu. V konaní žalovaný vypracoval tabuľky za účelom výpočtu priemerného týždenného času u žalobcu za žalované obdobie. Pre účely výpočtu žalovaný započítal ako pracovný čas aj čas v služobnej pohotovosti, teda všetok čas v zmysle článku 2 smernice. K prekročeniu priemerného týždenného pracovného času nedošlo. Žalobca bol s plánom služieb vždy vopred oboznámený, nikdy nevzniesol pripomienky s jeho rozvrhom počas trvania služobného pomeru nikdy nevzniesol ani námietku v súvislosti s porušovaním 48 hodinového týždenného pracovného času, nepožiadal ani o preradenie, predlženie ani o udelenie náhradného voľna ako možno satisfakciu. Za nerovnomerné rozvrhnutie služobného žalobcovi bol vyplácaný aj príplatok za zmennosť. Nezapočítavanie služobnej pohotovosti do služobného času neznamená automaticky porušenie článku 6 písm. d) smernice. Ak

k takémuto zásahu malo dôjsť, tak takýto zásah mal a musel v živote príslušníka vyvolať aj reakciu, pričom žaloba v opise údajnej ujmy, ktorá mala vzniknúť žalobcovi, je nekonkrétna, z podanej žaloby, ani z vyjadrení žalobcu nie je doteraz žalovanému zrejmé, akú konkrétnu ujmu utrpel. Žalobcovi sa nepodarilo preukázať netransponovanie článku 6 písm. b) smernice, ani jeho porušenie. Vzťah zodpovednosti štátu v tomto prípade vzniká až po splnení všetkých troch predpokladov.

Ďalej uviedla, že s právnym názorom Krajského súdu v Prešove sp. zn. 2Co/22/2025, sa nestotožňuje, pretože vychádza z myšlienky, že Slovenská republika neprevzala do žiadneho ustanovenia zákona o HaZZ články smernice o stanovení maximálneho týždenného pracovného času, čo však s poukazom na ustanovenie § 193 zákona o HaZZ neobstojí. Z hľadiska transpozície ako aj následne aplikácie je nerozhodné, či bol tento článok smernice prevzatý formou výslovného zákonného ustanovenia v zákone o HaZZ, alebo formou odkazovej normy na výslovne zákonné ustanovenie ZP. Žalovaný v súvislosti s referenčným obdobím nikdy neodkazoval na ustanovenie § 193, žalovaný celý čas konzistentne tvrdí, že článok 6 písmeno b) smernice bol transponovaný a to s poukazom na § 193 zákona o HaZZ, a teda aj pre oblasť hasičov je stanovený maximálny týždenný pracovný čas 48 hodín.

11. Žalovaný zdôraznil, že rozdielnosť vo výpočtoch predložených žalobcom a žalovaným nie je v započítavaní služobnej pohotovosti. Žalovaný tak ako aj žalobca do svojich výpočtov zahrnul aj všetok čas služobnej pohotovosti, ale v ponímaní referenčného obdobia a nesprávneho výkladu ustanovenia § 97 zákona o HaZZ, kde žalobca časy označené ako dodatková dovolenka, dovolenka za sviatok, lekár, náhradné voľno, voľno za sviatok, voľno z kolektívnej zmluvy, započítava ako pracovný čas a to v rozpore s definíciou pracovného času podľa článku 2 smernice.

12. Žalobca na pojednávaní na podanej žalobe trval, uviedol, že u právneho predchodcu hasičského zboru pracuje od apríla 1997. Prácu si vykonáva tak ako má, nikdy voči nemu nebola vznesená nejaká námietka. Pracuje vo funkcii technik, strojník, má na starosti vedenie hasičských vozidiel, šoféruje na výjazd. Podaním žaloby chcel nejako kompenzovať ten čas, ktorý doteraz musel stráviť v robote a chcel za to dostať nejakú náhradu. V tomto konaní ide o čas, ktorý mohol stráviť s rodinou. Žije v štvorčlennej domácnosti, s priateľkou a jej deťmi (dcéra 18 rokov a syn, ktorý momentálne žije a pracuje v Taliansku), cca 12 rokov. Bývajú spoločne v dvojizbovom byte, sú veľmi kresťansky založení, chce teda dodržiavať sviatky, ale neraz sa stalo, že musel slúžiť aj cez Veľkú noc, Vianoce, nemohol byť s rodinou doma, čo mu je ľúto. V roku 2023 mal voľno na Vianoce, ale je to možno jeden rok z celých možno sedem rokov. K spoločným záujmom s dcérou a strávenému času uviedol, že chcel stráviť oveľa viac času ako mohol v žalovanom období s ňou, venovať sa spoločným záujmom. Nemohol s nimi chodiť na spoločné dovolenky, lebo bol v práci. Často prišiel po zmene nevyspatý so zlou náladou, čo mu bolo zo strany rodiny vyčítané, že nemá na nich čas, že je unavený, nevyspatý. Dcéra priateľky momentálne ide na vodičský, tak má pocit, že nebude môcť byť pri tom, keď pôjde prvýkrát na jazdu, respektíve keď vystúpi z vozidla, že nebude môcť zdieľať túto radosť s ňou, čo mu následne bude vytýkané, teda nebude sa môcť s ňou spolu tešiť. S nevlastnou dcérou sa venujú kynológii, majú doma psa, spoločne ho cvičia, drezúrujú, chodia na spoločné prechádzky. Okrem toho sa dcére venuje normálne ako otec (prechádzky, hranie, ak niečo chce robiť, tak sa to snažia robiť spoločne).

Ďalej uviedol, že počas služobnej pohotovosti, kedy bol na pracovisku, nemohol opustiť pracovisko kedy chcel, dá sa to jedine na návštevu lekára, na sprevádzanie člena rodiny alebo na nejaké ošetrenie v prípade úrazu. Aj keď človek pôjde na zdravotné ošetrenie, potom sa musí vrátiť naspäť, pokiaľ mu to stav dovoľuje. Počas nočnej pohotovosti, keď je nahlásený výjazd, sa musí výjazd vykonať stále do jednej minúty, v noci či cez deň. Je pravda, že dostávajú mesačný plán rozpisu služieb, avšak on sa následne hneď stále prerába, lebo buď sa stane, že sa nedodržuje alebo donedávna napríklad slúžili v minimálnom stave, keď sa nedodržiaval ten 48 hodinový pracovný čas, čiže celá zmena sú šiesti, ale reálne slúžili štyria a stačí, že jeden je PN alebo na OČR a už sa musí ten plán prerábať. Žalobca namietal aj tento mesačný plán, avšak bolo povedané, že ďalší, ktorý by mal mať službu, musí ísť preč s dieťaťom alebo so sebou, teda že ho musí zastúpiť. Keď bol aj napríklad práceneschopný, musí ísť do roboty. K tomu ako trávi čas v služobnej respektíve pracovnej pohotovosti na pracovisku, uviedol, že sú tam nejaké postele, nejaká spálňa u všetkých hasičov, ale spravidla to bolo tak, že prišli z výjazdu, museli následne zaparkovať techniku, doplniť výstroj a výzbroj, ísť sa prezliecť do suchých vecí, potom sadnúť k dokumentácii, vypočítať koľko treba dotankovať do agregátov, do vozidiel, následne ísť natankovať palivo a znova sa vrátiť na stanicu. V prípade výjazdu počas pracovnej pohotovosti tento čas bol zarátavaný ako práca nadčas, teda do fondu pracovného času, a to vtedy, keď šoféruje priamo na

výjazde vozidlo. Pokiaľ by bol na ústredí, že obsluhoval napríklad telefóny, tak mu bolo počítané len 5 minút zo začiatku výjazdu a 5 minút z konca výjazdu, čiže spolu 10 minút, a to bez ohľadu na to, či výjazd trval napríklad štyri hodiny, mal započítané len 10 minút nadčas. Vtedy nie je účastníkom výjazdu, ale plní úlohy. Sú tam denníky, do ktorých sa zapisuje rádiokomunikácia a musí, keď výjazd trvá aj pol hodiny na miesto nahlásenia, zapísať, kedy sa dostavia ostatní hasiči na miesto, teda musí tráviť čas v tejto ohlasovni požiarov, zapísať to, netrvá to teda len 5 minút. O preloženie na inú funkciu nežiadal, len žiadal o preloženie na vyššiu funkciu niekoľkokrát formou písomnej žiadosti, ale nebolo mu vyhovené.

13. Súd vo veci vykonal dokazovanie prostriedkami procesného útoku: písomnými vyjadreniami žalobcu, výsluchom žalobcu, právneho zástupcu žalobcu, listinnými dôkazmi: rozhodnutiami Súdneho dvora Európskej únie, všeobecných súdov Slovenskej republiky, výpisom zo systému SAP, prostriedkami procesnej obrany: písomnými vyjadreniami žalovaného, výsluchom zástupkyne žalovaného, listinnými dôkazmi: výpisom dochádzky zo systému SAP, a ostatnými listinnými dôkazmi, ktoré tvoria súčasť spisu, z vykonania ktorých súd zistil skutkový stav:

14. Žalobca v konaní uplatnil nárok na zaplatenie nemajetkovej ujmy vo výške 7500 eur v súvislosti s tým, že žalobca je príslušníkom Hasičského a záchranného zboru Slovenskej republiky, pričom nemajetkovú ujmu uplatňuje za obdobie 3 rokov pred podaním žaloby od 25.02.2022 do 31.10.2024. Nárok odôvodnil tým, že do právneho poriadku Slovenskej republiky nebola správne transponovaná smernica, v dôsledku čoho vznikla žalobcovi škoda. Na strane žalobcu dochádzalo k porušeniu práva garantovaného právom Európskej únie, keďže týždenný pracovný čas žalobcu ako príslušníka Hasičského a záchranného zboru Slovenskej republiky presiahol dĺžku týždenného pracovného času určeného smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 04.novembra 2003 a prekročenie limitu pracovného času členským štátom Európskej únie zakladá zodpovednosť štátu pre osoby postihnuté týmto prekročením. Žalobca namietal, že v dôsledku nesprávneho transponovania smernice do právneho poriadku Slovenskej republiky konkrétne zákona o HaZZ, vznikla ujma žalobcovi v súvislosti so zásahom do jeho práva na ochranu zdravia. Žalobca nemá dostatočný čas na regeneráciu a odpočinok a jeho určený čas služieb v jednotlivých týždňoch mu neumožňuje dostatočný odpočinok a regeneráciu. Je oddelený od svojho vlastného súkromného sociálneho prostredia, jeho rodinných a spoločenských väzieb a jeho možnosť venovať sa svojim vlastným potrebám a organizovať si svoj súkromný čas a program je prakticky vylúčená, v dôsledku nedostatku odpočinku, nočných pohotovostí došlo k zásahu do práva žalobcu na súkromie a rodinný život.

15. Minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času ustanovuje Smernica 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času.

16. Podľa článku 7 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, Slovenská republika môže medzinárodnou zmluvou, ktorá bola ratifikovaná a vyhlásená spôsobom ustanoveným zákonom, alebo na základe takej zmluvy preniesť výkon časti svojich práv na Európske spoločenstvá a Európsku úniu. Právne záväzné akty Európskych spoločenstiev a Európskej únie majú prednosť pred zákonmi Slovenskej republiky. Prevzatie právne záväzných aktov, ktoré vyžadujú implementáciu, sa vykoná zákonom alebo nariadením vlády podľa čl. 120 ods.2.

17. Podľa článku 3 ods. 1 základných princípov Civilného sporového poriadku, každé ustanovenie tohto zákona je potrebné vykladať v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, verejným poriadkom, princípmi, na ktorých spočíva tento zákon, s medzinárodnoprávnymi záväzkami Slovenskej republiky, ktoré majú prednosť pred zákonom, judikatúrou Európskeho súdu pre ľudské práva a Súdneho dvora Európskej únie, a to s trvalým zreteľom na hodnoty, ktoré sú nimi chránené.
Podľa článku 3 ods. 2 základných princípov Civilného sporového poriadku, výklad tohto zákona nesmie protirečiť tomu, čo je v jeho slovách a vetách jasné a nepochybné. Nikto sa však nesmie dovolávať slov a viet tohto zákona proti ich účelu a zmyslu podľa odseku 1.

18. Podľa článku 1 bod 2 Smernice 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, táto smernica sa vzťahuje na:
a) minimálne doby denného odpočinku, týždenného odpočinku a ročnej dovolenky, prestávky v práci a na maximálny týždenný pracovný čas a

b) určité aspekty nočnej práce, práce na zmeny a rozvrhnutie práce.

Podľa článku 1 bod 3 Smernice 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, táto smernica sa vzťahuje na všetky odvetvia činností, verejné a súkromné, v zmysle článku 2 smernice 89/391/EHS bez toho, aby boli dotknuté články 14, 17, 18 a 19 tejto smernice.
Táto smernica sa nevzťahuje na námorníkov definovaných v smernici 1999/63/ES bez toho, aby bol dotknutý článok 2 ods. 8 tejto smernice.

Podľa článku 2 bod 1 Smernice 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, "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.

Podľa článku 2 bod 9 Smernice 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, "primeraný odpočinok" znamená, že pracovníci majú pravidelný čas odpočinku, trvanie ktorého je vyjadrené v jednotkách času a ktorý je dostatočne dlhý a nepretržitý, aby sa zabezpečilo, že v dôsledku vyčerpania alebo iného nepravidelného rozvrhnutia práce nespôsobia úraz ani sebe ani spolupracovníkom alebo iným osobám a že si ani krátkodobo ani dlhodobo nepoškodia zdravie.

Podľa článku 6 Smernice 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, maximálny týždenný pracovný čas
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.

Podľa článku 16 Smernice 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, referenčné obdobia
Členské štáty môžu ustanoviť:
a) pre uplatňovanie článku 5 (týždenný čas odpočinku) referenčné obdobie nepresahujúce 14 dní;
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;
c) pre uplatňovanie článku 8 (dĺžka nočnej práce) referenčné obdobie definované po konzultácii so sociálnymi partnermi alebo definované kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzavretými medzi sociálnymi partnermi na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni.

Ak minimálny 24-hodinový čas týždenného odpočinku, vyžadovaný podľa článku 5, spadá do tohto referenčného obdobia, nie je zahrnutý do výpočtu priemeru.

19. Podľa § 85 ods. 1 zákona o HaZZ účinného k 25.02.2022, služobný čas príslušníka je časový úsek, v ktorom príslušník vykonáva štátnu službu a je k dispozícii služobnému úradu.

Podľa § 85 ods. 2 zákona o HaZZ účinného k 25.02.2022, služobný čas príslušníka je 40 hodín týždenne. Skrátenie týždenného služobného času príslušníka možno dohodnúť v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa.

Podľa § 86 ods. 1 zákona o HaZZ účinného k 25.02.2022, služobný čas príslušníkov môže byť rozvrhnutý nerovnomerne. Nerovnomerne rozvrhnutý služobný čas príslušníkov je rozvrhnutý na obdobie šiestich mesiacov.

Podľa § 86 ods. 2 zákona o HaZZ účinného k 25.02.2022, 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.

Podľa § 91 ods. 1 zákona o HaZZ účinného k 25.02.2022, štátnou službou nadčas je štátna služba vykonávaná nad rámec určeného služobného času.

Podľa § 91 ods. 3 zákona o HaZZ účinného k 25.02.2022, v kalendárnom roku možno príslušníkovi prikázať štátnu službu nadčas v rozsahu najviac 300 hodín.

Podľa § 92 ods. 1 zákona o HaZZ účinného k 25.02.2022, 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.

Podľa § 97 ods. 1 písm. h) zákona o HaZZ účinného k 25.02.2022, ako vykonávanie štátnej služby sa posudzuje čas, náhradného voľna za štátnu službu nadčas a náhradného voľna za štátnu službu vo sviatok.

Podľa § 103 ods. 5 zákona o HaZZ účinného k 25.02.2022, príslušníkovi v rozsahu a za podmienok ustanovených týmto zákonom okrem služobného príjmu patrí peňažná náhrada za služobnú pohotovosť v štátnej službe a za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie brannej pohotovosti štátu.

Podľa § 122 ods. 3 zákona o HaZZ účinného k 25.02.2022, náhrada za služobnú pohotovosť podľa odsekov 1 a 2 nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonaniu štátnej služby; takéto vykonávanie štátnej služby je štátnou službou nadčas.

Podľa § 97 ods. 3 zákona o HaZZ účinného od 01.11.2024, 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.

20. Podľa § 11 OZ, 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.

Podľa § 13 ods. 1 OZ, 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.

Podľa § 13 ods. 2 OZ, 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.

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

21. Vykonaným dokazovaním prostriedkami procesného útoku a prostriedkami procesnej obrany súd dospel k záveru, že základ uplatneného nároku je dôvodný a vo vzťahu k výške uplatneného nároku je žaloba čiastočne dôvodná.

22. Nesporné v konaní bolo, že žalobca je príslušníkom Hasičského a záchranného zboru Slovenskej republiky v hodnosti nadpráporčík, vo funkcii technik - strojník na E. F. G. G., Hasičská stanica D..

23. V predmetnom konaní uplatnil nárok na náhradu nemajetkovej ujmy za obdobie od 25.02.2022 do 31.10.224, ktorá mu vznikla tým, že v rozhodnom období (ale aj pred rozhodným obdobím) pracoval väčší počet hodín, ako je stanovených 48 hodín týždenne. Týždenný pracovný čas žalobcu sa skladal zo 16,5 hodinových pracovných zmien, po ktorých nasledovala 7,5 hodinová nočná pohotovosť, išlo o

tzv. 24 hodinové zmeny a to v rozsahu, že súhrn týždenného pracovného času väčšinou prekračoval 48 hodín.

24. Úprava dovoleného rozsahu týždenného pracovného času zamestnancov (vrátane hasičov) tvorí predmet úpravy práva Európskej únie, ktoré záväzne určuje maximálnu dĺžku týždenného pracovného času na 48 hodín. Jedná sa o smernicu 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, pričom jej porušenie členským štátom Európskej únie vyvoláva jeho zodpovednosť podľa práva Európskej únie a pre osoby postihnuté takýmto porušením zakladá právo na náhradu spôsobenej ujmy pred vnútroštátnymi súdmi členského štátu.

25. Žalobca nárok voči žalovanému uplatnil dôvodiac, že Slovenská republika nesprávne transponovala smernicu 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času do právneho poriadku Slovenskej republiky konkrétne zákona o HaZZ.

26. Súd konštatuje, že predmetom tohto konania nie je žalobcom uplatnený nárok na doplatenie mzdy v súvislosti s prekročeným pracovným časom v zmysle smernice Žalobca sa nároku domáha dôvodiac, že Slovenská republika netransponovala resp. nesprávne transponovala smernicu do právneho poriadku Slovenskej republiky a to konkrétne čl. 6 smernice, podľa ktorého 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, čím malo dôjsť k porušeniu práva žalobcu na garantovaný maximálny týždenný pracovný čas 48 hodín.

27. V súvislosti s výkonom práce žalobcu ako technik - strojník na E. F. G. G., G. D. D., ktorý má na starosti vedenie hasičských vozidiel a šoféruje na výjazdy, nebolo sporné, že žalobca mal nerovnomerne rozvrhované služby takým spôsobom, že na 16,5 hodinovú riadnu službu v deň nadväzovala 7,5 hodinová služobná nočná pohotovosť na pracovisku v jednej 24 hodinovej zmene. V prípade, ak počas nočnej služobnej pohotovosti je vyhlásený poplach, je aj vodič vozidla povinný do 1 minúty s hasičským autom opustiť hasičskú stanicu. Súd je presvedčený, že takéto nočné výjazdy sú nesmierne fyzicky i psychicky vyčerpávajúce. Nebolo sporné, že hasič na pracovisku počas 1 zmeny strávil minimálne 24 hodín a následne mal 2 dni voľno.

28. Predmet sporu sa preto nepochybne týka práva Únie, pričom v tejto súvislosti je potrebné zaoberať" sa otázkou vzťahu únijného a vnútroštátneho práva. V zmysle čl. 7 ods. 2 a 5, čl. 144 a tiež čl. 3 Civilného sporového poriadku je súd viazaný medzinárodnými záväzkami Slovenskej republiky, ktoré majú prednosť" pred zákonom, judikatúrou Európskeho súdu pre ľudské práva a Súdneho dvora Európskej únie. Vzťah únijného a vnútroštátneho práva sa tak riadi zásadou prednosti a priameho účinku a tiež povinnosťou vnútroštátnych orgánov aplikovať normy komunitárneho práva ex oficio. Judikatúra Súdneho dvora Európskej únie vo veci zodpovednosti členských štátov za porušenie práva Únie je založená na zásade pacta sunt servanda vyjadrenej v čl. 10 zmluvy o založení Európskeho spoločenstva, podľa ktorého sú členské štáty povinné prijať" všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie plnenia záväzkov vyplývajúcich im zo Zmluvy alebo z činnosti Spoločenstva a zdržať sa akýchkoľvek opatrení, ktoré by mohli ohroziť" dosiahnutie cieľov Zmluvy alebo ohroziť" reálne účinok komunitárneho práva. Predpoklady zodpovednosti za vzniknutú škodu v zmysle judikatúry Súdneho dvora Európskej únie vychádzajú z absolútnej objektívnej zodpovednosti členského štátu za takto vzniknutú škodu a ide o prípady porušenia práva Únie členským štátom pre absentujúcu alebo nesprávnu transpozíciu smerníc, aplikáciu ustanovení vnútroštátneho právneho poriadku odporujúcu únijnému právu, vydanie súdneho alebo správneho rozhodnutia, ktoré je v rozpore s právom Únie. Objektívna zodpovednosť členského štátu za vzniknutú škodu podľa judikatúry Súdneho dvora Európskej únie nastáva, pokiaľ" sú splnené kumulatívne jej tri predpoklady: a/ porušenie únijnej normy, b/ porušenie únijného práva je dostatočne závažné, c/ medzi porušením únijného práva členským štátom existuje príčinná súvislosť.

29. Žalovaný je pasívne vecne legitimovanou stranou sporu, keď Slovenská republika v zastúpení Ministerstva vnútra Slovenskej republiky predstavuje garanta riadnej transpozície smernice Európskej únie do slovenského vnútroštátneho poriadku, pokiaľ ide o nezarátanú nočnú pracovnú pohotovosť hasiča na pracovisku počas jej neaktívnej časti do pracovného času, keďže absentujúca alebo nesprávna transpozícia smernice Európskej únie do noriem vnútroštátneho práva je výsledkom

zákonodarného a legislatívneho procesu. Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora Európskej únie v prípade neexistencie právnej úpravy Spoločenstva, patrí vnútroštátnemu právnemu poriadku každého členského štátu, aby určil príslušné súdy a upravil procesné podmienky súdnych konaní určených k zaisteniu ochrany práv, ktoré jednotlivcom vyplývajú z práva Spoločenstva. Členský štát je povinný poskytnúť náhradu za dôsledky spôsobenej škody v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi upravujúcimi zodpovednosť" za škodu, pričom podmienky náhrady škody, ako i premlčanie práva na náhradu škody stanovenej vnútroštátnymi predpismi, musia byť v súlade s princípmi ekvivalencie (rovnocennosti) a efektivity. Niet ale prekážok, aby pasívne legitimovaným subjektom v konaní o nároku na náhradu škody voči štátu bola Slovenská republika, v mene ktorej koná Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky ako orgán, do pôsobnosti ktorého spadá aj Hasičský a záchranný zbor Slovenskej republiky, ktorého príslušníkom bol žalobca v rozhodnej dobe. Súčasne Slovenská republika je garantom právnej úpravy vykonanej zákonom o HaZZ. Navyše, ako už bolo uvedené, absentujúca alebo nesprávna transpozícia smernice Európskej únie do noriem vnútroštátneho práva je výsledkom zákonodarného a legislatívneho procesu, Ide teda o objektívnu zodpovednosť" štátu, ktorá tu existuje bez ohradu na to, ktorý verejný orgán sa porušenia práva únie dopustil, resp., ktorý z orgánov by mal povinnosť" škodu podľa vnútroštátnych predpisov nahradiť. Pokiaľ v prejednávanom prípade pre danú oblasť neexistuje špecializovaná právna úprava, namieste je využitie analógie iuris a analógie legis rešpektujúc princípy únioného práva. Vnútroštátne právo Slovenskej republiky síce pozná osobitný zákon č. 514/2003 Z. z., ktorý upravuje otázku zodpovednosti štátu za škodu spôsobenú pri výkone verejnej moci, táto je však daná iba v prípade, pokiaľ" existuje nezákonné rozhodnutie, či nesprávny postup v príčinnej súvislosti, s ktorými vznikla tvrdená škoda. Sporná vec sa týka porušenia práva Únie pre absentujúcu, resp. nesprávnu transpozíciu smernice do zákona o HaZZ, teda nejde o naplnenie zákonných predpokladov aplikácie zodpovednosti štátu za škodu spôsobenú pri výkone verejnej moci podľa zákona č. 514/2003 Z. z.

30. Z rozsudku Súdneho dvora Európskej únie vo veci C-518/15 vyplýva, že smernica 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa vzťahuje aj na príslušníkov Hasičského a záchranného zboru, keď v rozsudku Súdny dvor Európskej únie uviedol, že „Súdny dvor rozhodol, že smernica 2003/88 sa má uplatniť" na činnosti hasičského zboru, aj keď sú vykonávané zásahovými silami v teréne a nezáleží na tom, že sú zamerané na boj proti požiarom alebo poskytnutie pomoci iným spôsobom, ak sú vykonávané za obvyklých podmienok v súlade s poslaním zvereným príslušnej službe, a to aj vtedy, keď zásahy, ku ktorým môžu tieto činnosti viesť, sú svojím charakterom nepredvídateľné a môžu vystaviť" pracovníkov, ktorí ich vykonávajú, určitým rizikám, pokiaľ ide o ich bezpečnosť" a/alebo zdravie."

31. Súd s poukazom na ustálenú rozhodovaciu prax konštatuje, že článok 1 ods. 3 smernice definuje rozsah pôsobnosti na všetky odvetvia činnosti, verejné i súkromné, pričom výslovne odkazuje na článok 2 smernice 89/391/EHS. Smernica 89/391/EHS sa v zmysle článku 2 ods. 1 uplatňuje na „všetky odvetvia činnosti a to verejné aj súkromné" ku ktorým okrem iného patria všeobecné uvedené činnosti služieb (priemysel, poľnohospodárstvo, obchod, administratíva, služby, vzdelávanie, kultúra, voľný čas atď.). Ako vyplýva z odseku 2 prvého pododseku tohto článku neuplatňuje sa uvedená smernica, napr. v oblasti civilnej ochrany. Na činnosť" vykonávanú žalobcom v rámci služobného pomeru sa táto výnimka nevzťahuje. Cieľom smernice je zlepšiť bezpečnosť" a ochranu zdravia pracovníkov pri práci. Výnimky z pôsobnosti uvedené v článku 2 ods. 2 v prvom pododseku je potrebné vykladať zužujúco. Okrem iného článok 2 ods. 2 prvý pododsek smernice 89/391/EHS nevylučuje z pôsobnosti smernice služby civilnej ochrany ako také, ale len „určité osobitné činnosti" týchto služieb, a charakteristicky vlastné pre určité osobitné činnosti odporujú použitiu ustanovení tejto smernice. Uvedená výnimka bola prijatá len na účel zabezpečiť riadne fungovanie služieb nevyhnutných na ochranu verejnej bezpečnosti, zdravia a poriadku. Ak nastane osobitne vážna situácia alebo situácia osobitného rozsahu - napr. katastrofa, pre ktorú je typické, že nie je možné rozvrhnúť pracovný čas pre zásahové a záchranné tímy. Niet preto pochybností, že služobná činnosť žalobcu patrí do pôsobnosti smernice 2003/88/ES. Uplatnenie smernice aj na hasičov bolo niekoľkokrát konštatované aj v niekoľkých ďalších rozhodnutiach Súdneho dvora Európskej únie, kde bolo rozhodnuté, že článok 6 písm. b) smernice bude mať priamy účinok, nakoľko jednotlivcom priznáva práva, ktorých sa môžu domáhať v konaní pred vnútroštátnymi. Tu súd poukazuje aj na fakt, že v konaní pred vnútroštátnym súdom bude takto na strane žalovaného vystupovať štát zodpovedný za dodržanie, rešpektovanie a zabezpečovanie dodržiavania a rešpektovania práva Európskej únie.

32. Pre posúdenie dôvodnosti nároku žalobcu je podstatné, či Slovenská republika transponovala do slovenského právneho poriadku smernicu a ak transponovala, či ide o správne transponovanie práva Európskej únie. Tu je potrebné posúdiť obsah právnej úpravy Slovenskej republiky, konkrétne zákona o HaZZ.

33. Z ustanovení § 85 ods. 1,2, § 86 ods. 1,2,, § 91 ods. 3, § 92 ods. 1, § 97 ods. 1 písm. h), § 103 ods. 5 zákona o HaZZ vyplýva, že zákon o HaZZ účinný k 25.02.2022 nepovažuje za súčasť týždenného pracovného času hasičov služobnú pohotovosť hasičov, v dôsledku čoho dochádzalo až do 01.11.2024 k pravidelnému prekračovaniu smernicou vymedzeného maximálneho týždenného pracovného času. Až zákonom č. 258/2024 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon o HaZZ v znení neskorších predpisov bol doplnený § 97 ods. 3 zákona tak, že 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. Je zrejmé, že do 01.11.2024 pri analýze § 85, 86, 91, 92, 97, 103 tohto zákona, možno konštatovať, že argumentácia žalobcu je správna, nakoľko podľa § 85 ods. 1 zákona o HaZZ platí, že služobný čas príslušníka je časový úsek, v ktorom príslušník vykonáva štátnu službu a je k dispozícii služobnému úradu. V zmysle § 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. Z predmetných zákonných vymedzení jednoznačne vyplýva, že služobná pohotovosť príslušníka HaZZ bezprostredne nadväzuje na vykonávanie štátnej služby a začína až po skončení výkonu štátnej služby v služobnom čase. Takto má súd za to, že služobná pohotovosť nie je výkonom štátnej služby a odráža len stav pripravenosti hasiča na prípadné vykonanie štátnej služby, ak k nej bude zamestnávateľom povolaný. Na vyššie uvedené ustanovenia potom nadväzuje § 122 ods. 3 zákona o Ha ZZ, kde sa konkretizuje, že náhrada za služobnú pohotovosť podľa odsekov 1 a 2 nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonaniu štátnej služby; takéto vykonávanie štátnej služby je štátnou službou nadčas. Existujúca právna kvalifikácia služobnej pohotovosti sa premieta aj do spôsobu jej finančného odmeňovania, ktorá nemá povahu služobného platu. Ustanovenie § 103 zákona o HaZZ výslovne uvádza, že zatiaľ čo služobný plat tvoria zložky služobného príjmu uvedené v jeho odseku 1 (vrátane tarifného platu a jeho príplatkov), za výkon služobnej pohotovosti patrí hasičovi peňažná náhrada v štátnej službe (ods. 5 § 103 v spojení s § 122 ods. 1 zákona o HaZZ).

34. Na základe vyššie uvedených skutočností je nepochybné, že smernica nebola správne transponovaná. Žalobca ako príslušník Hasičského záchranného zboru Slovenskej republiky má smernicou garantované právo na maximálny 48 hodinový pracovný čas v zmysle článku 6 písm. b) smernice. Otázku podstatnú pre toto konania, a to či do pracovného, resp. služobného času žalobcu sa zarátava aj doba jeho služobnej pohotovosti vyriešil v prípade hasičov Súdny dvor Európskej únie v rozsudku C - 429/09 G. Fug tým, že potvrdil, že pracovná pohotovosť tvoriaca súčasť" ich týždenného pracovného času v spojení s ďalším „riadnym" pracovným časom nesmie prekročiť" maximálny týždenný pracovný čas. V tejto veci týkajúcej sa pracovnej doby a právneho režimu pohotovosti u nemeckých hasičov ďalej uviedol, že: „pracovný čas zodpovedajúci pracovnej pohotovosti a pohotovostnej službe počas ktorých je dotknutý pracovník fyzicky prítomný na pracovisku, je súčasťou pojmu „pracovný čas" v zmysle smernice". V dôsledku toho právo Únie bráni vnútroštátnej právnej úprave stanovujúcej priemerný pracovný čas, ktorý vzhľadom na to, že zahŕňa obdobia pracovnej pohotovosti a pohotovostnej služby prekračuje týždennú hranicu upravenú v čl. 6 písm. b) uvedenej smernice. Súdny dvor Európskej únie už rozhodol, že členské štáty nemôžu jednostranne určiť" rozsah pôsobnosti článku 6 písm. b) smernice tak, že uplatnenie tohto nároku pracovníkov na to, aby priemerný týždenný pracovný čas nepresahoval túto maximálnu hranicu, budú viazať" na nejakú podmienku alebo ho určitým spôsobom obmedzia.

35. Súd konštatuje, že na transponovanie smernice nepostačuje, že príloha č. 4 k zákonu o HaZZ uvádza, že do jeho znenia bolo prebratá smernica 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času. Formálne uvedenie, že smernica bola prebratá do znenia zákona neznamená transponovanie smernice do nášho právneho poriadku, keď znenie zákona nie je súladné so smernicou.

36. Žalobca v konaní predložil výpis z dochádzkového systému SAP, najprv v podanej žalobe. Výpis z dochádzkového systému SAP je podporným nie najpodstatnejším dôkazom na preukázanie nároku žalobcu. Podstatný dôkaz súd vykonal porovnaním obsahu smernice 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času a zákona o HaZZ. Podporne možno uviesť, že výpis z dochádzkového systému SAP reálne odzrkadľuje nesprávne transponovanie smernice do právneho poriadku Slovenskej republiky. Podľa prepočtov žalobcu v mesiaci 3/2022 – 46,50 hodín, 4/2022 – 41 hodín, 5/2022 – 38,77 hodín, 6/2022 – 49,54 hodín, 7/2022 – 50,37 hodín, 8/2022 – 33,55 hodín, 9/2022 – 52,26 hodín, 10/2022 – 51,20 hodín, 11/2022 – 45,82 hodín, 12/2022 – 45,05 hodín, 1/2023 – 48,90 hodín, 2/2023 – 51,69 hodín 3/2023 – 35,84 hodín, 4/2023 – 53,20 hodín, 5/2023 – 49,73 hodín, 6/2023 – 56 hodín, 7/2023- 46 hodín, 8/2023 – 46,34 hodín, 9/2023 – 45,82 hodín, 10/2023 – 47,17 hodín, 11/2023 – 46,05 hodín, 12/2023 – 45,80 hodín, 1/2024 – 54,19 hodín, 2/2024 – 50,86 hodín, 3/2024 – 52,39 hodín, 4/2024 – 52,27 hodín, 5/2024 – 51,03 hodín, 6/2024 – 42,21 hodín, 7/2024 – 55,77 hodín, 8/2024 – 35,26 hodín, 9/2024 – 42,45 hodín.
Žalobca mal prekročený týždenný pracovný čas 48 hodín celkovo 15 krát.

37. Žalovaný namietal nesprávny prepočet zo strany žalobcu. Žalobca uvádzal, že dôvodom, prečo žalobca doby platenej ročnej dovolenky považuje pri svojich prepočtoch za neutrálne, je prednosť únioného práva pred vnútroštátnym právom. Zásadou prednosti sa zabezpečuje, aby boli osoby jednotne chránené právnym predpisom Európskej únie na všetkých územiach Európskej únie. Z uvedeného dôvodu sa žalobca pri neutralizovaní doby platenej ročnej dovolenky riadi smernicou a nie zákonom o HaZZ. Samotný žalovaný predložil odlišné prepočty vychádzajúc z toho istého dochádzkového systému SAP, dospel k záveru, že v prvom referenčnom období od 2/2022 do 7/2022 žalobca odpracoval spolu 1035,267 hodín v 22,786 týždňoch, čo predstavuje v priemere 45,434 odpracovaných hodín týždenne. V druhom referenčnom období od 8/2022 do 1/2023 žalobca odpracoval spolu 1064,40 hodín v 24,858 týždňoch, čo predstavuje v priemere 42,819 odpracovaných hodín týždenne. V treťom referenčnom období od 2/2023 do 7/2023 žalobca odpracoval spolu 1092,750 hodín v 24,572týždňoch, čo predstavuje v priemere 44,471 odpracovaných hodín týždenne. V štvrtom referenčnom období od 8/2023 do 1/2024 žalobca odpracoval spolu 1151,183 hodín v 25,0týždňoch, čo predstavuje v priemere 46,047 odpracovaných hodín týždenne. V piatom referenčnom období od 2/2024 do 7/2024 žalobca odpracoval spolu 1198 hodín v 25,143 týždňoch, čo predstavuje v priemere 47,647 odpracovaných hodín týždenne. V šiestom referenčnom období od 8/2024 do 10/2024 žalobca odpracoval spolu 473,417 hodín v 11,572 týždňoch, čo predstavuje v priemere 40,911 odpracovaných hodín týždenne.

38. Podstatným je ale skutočnosť, že žalobca odpracoval v predmetnom období viac hodín v rámci priemerného týždenného pracovného času ako je týždenný pracovný čas stanovený smernicou. Súd preto konštatuje, že žalobca má právo poukázať na právny poriadok Európskej únie a žiadať vyvodiť zodpovednosť orgánov členského štátu Európskej únie, konkrétne Slovenskej republiky s cieľom získať náhradu škody vzniknutej v dôsledku porušenia ustanovenia smernice proti Slovenskej republike.

39. Súd akcentuje na rozsudok Súdneho dvora Európskej únie zo dňa 25. novembra 2010 vo veci C-429/09 (Günter Fuß proti Stadt Halle), podľa ktorého pracovník, akým je G. Fuß, ktorý ako hasič zamestnaný v rámci zásahovej služby spadajúcej do verejného sektora odpracoval priemerný týždenný pracovný čas presahujúci priemerný týždenný pracovný čas stanovený v článku 6 písm. b) smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, sa môže dovolávať práva Únie na vyvodenie zodpovednosti orgánov dotknutého členského štátu s cieľom získať náhradu škody vzniknutej v dôsledku porušenia tohto ustanovenia.

Právo Únie bráni takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej,
- ktorá podriaďuje, čo musí overiť vnútroštátny súd, právo pracovníka zamestnaného vo verejnom sektore na náhradu škody vzniknutej v dôsledku porušenia právnej normy Únie, v prejednávanej veci článku 6 písm. b) smernice 2003/88, zo strany orgánov členského štátu podmienke vyplývajúcej z pojmu „zavinenie“, ktorý presahuje dostatočne závažné porušenie uvedeného práva, a
- ktorá podriaďuje právo pracovníka zamestnaného vo verejnom sektore na náhradu škody vzniknutej v dôsledku porušenia článku 6 písm. b) smernice 2003/88 zo strany dotknutého členského štátu podmienke, aby o dodržovanie tohto ustanovenia najprv požiadal svojho zamestnávateľa.

Náhrada škody zo strany orgánov členských štátov, ktorú tieto orgány spôsobili jednotlivcom porušením práva Únie, musí byť primeraná vzniknutej škode. V prípade neexistencie ustanovení práva Únie v danej oblasti je na vnútroštátnom práve dotknutého členského štátu, aby pri rešpektovaní zásad rovnocennosti a efektivity jednak určilo, či škoda vzniknutá takému pracovníkovi, ako je G. Fuß vo veci samej, v dôsledku porušenia právnej normy Únie musí byť nahradená udelením dodatočného náhradného voľna alebo finančným odškodnením, a jednak definovalo pravidlá týkajúce sa spôsobu výpočtu tejto náhrady. Referenčné obdobia upravené v článkoch 16 až 19 smernice 2003/88 sú v tejto súvislosti irelevantné.

40. Súd poukazuje na rozsudok Súdneho dvora Európskej únie zo dňa 14. mája 2019 vo veci C-55/18 (Federación de Servicios de Comisiones Obreras proti Deutsche Bank SAE), podľa ktorého články 3, 5 a 6 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie, ako aj článkom 4 ods. 1, článkom 11 ods. 3 a článkom 16 ods. 3 smernice Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia právnej úprave členského štátu, ktorá podľa výkladu, ktorý jej dala vnútroštátna judikatúra, neukladá zamestnávateľom povinnosť zaviesť systém, ktorý umožní merať dĺžku denného pracovného času odpracovaného každým pracovníkom.

41. Žalobca v konaní uplatnil nárok na náhradu nemajetkovej ujmy, pričom podmienky uplatnenia nároku vyplývajú z rozsudku Súdneho dvora Európskej únie v spojených veciach C-6/90 a C-9/90 Francovich a Bonifaci v Talianska republika, podľa ktorého „Prvou podmienkou je, že výsledok stanovený smernicou obsahuje priznanie práv jednotlivcom. Druhou podmienkou je, že obsah týchto práv je možné identifikovať na základe ustanovení smernice. Treťou podmienkou je existencia príčinnej súvislosti medzi porušením povinnosti štátu a škodou, ktorú utrpeli poškodené osoby.“ Na uvedený rozsudok poukázal samotný žalovaný.

42. ad. 1.) porušovanie povinnosti štátu vyplývajúce z práce Európskej únie, bolo u žalobcu preukázané s ohľadom na výrok rozsudku Súdneho dvora Európskej únie vo veci C-429/09 (Günter Fuß proti Stadt Halle), podľa ktorého žalobca ako hasič zamestnaný v rámci zásahovej služby spadajúcej do verejného sektora, ktorý odpracoval priemerný týždenný pracovný čas presahujúci priemerný týždenný pracovný čas stanovený v článku 6 písm. b) smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, sa môže dovolávať práva Únie na vyvodenie zodpovednosti orgánov dotknutého členského štátu s cieľom získať náhradu škody vzniknutej v dôsledku porušenia tohto ustanovenia.

43. ad. 2.) porušenie je dostatočne závažné, táto podmienka bola preukázaná, keď porušenie práva Únie je dostatočne závažné, pokiaľ" je v zjavnom rozpore s judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie v danej oblasti. Tu bolo nesporne určené, 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. Otázka súvisiaca s pojmom „pracovný čas" v zmysle smernice neponecháva priestor na akékoľvek „rozumné pochybnosti". Keďže žalobca v dotknutom období odpracoval nad stanovený limit v zmysle čl. 6 písm. b) smernice, ide o zjavné porušenie judikatúry Súdneho dvora, musí sa preto považovať" za dostatočne závažné porušenie práva Európskej únie. Preto bude v predmetnej veci samej splnená aj druhá podmienka, ktorá je nevyhnutná na uznanie existencie nároku na náhradu škody.

44. ad. 3.) príčinná súvislosť medzi porušením práva a škodu spôsobenou poškodeným jednotlivcom.
Súd mal preukázané, že existuje priama príčinná súvislosť medzi porušením článku 6 b.) smernice 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času a škodou, ktorá mala žalobcovi vzniknúť tak, že nebol dodržaný maximálny týždenný pracovný čas. Žalobca jednoznačne v dôsledku prekročenia maximálneho týždenného pracovného času mal menej odpočinku, žalobca mal menej času na rodinu, manželku, deti. V zmysle smernice, ani judikatúry Súdneho dvora Európskej únie nie je potrebné preukázanie takej aktivity zo strany žalobcu, že by žiadal o preradenie iné miesto.

45. Súd vychádza jednak z priameho nároku každej dotknutej osoby domáhať sa voči členskému štátu náhrady škody a jednak z povinnosti každého členského štátu zabezpečiť dodržiavanie práva Únie. Uvedené namietanie by v praxi znamenalo prenášanie aktivity na jednotlivca, ktorému bola v dôsledku

porušenia povinnosti členského štátu spôsobená škoda. Aj z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že by bolo v rozpore so zásadou efektivity uložiť poškodeným osobám povinnosť systematicky využívať všetky právne prostriedky, ktoré sú im k dispozícii, aj keď by to spôsobilo nadmerné ťažkosti alebo by to od nich nebolo možné rozumne vyžadovať.

46. Žalobca uplatnil nárok na náhradu nemajetkovej ujmy analogicky podľa § 11 a nasl. OZ, keď niet právnej normy upravujúcej presne uplatnený nárok. Je zrejmé, že na strane žalobcu vznikla nemajetková ujma tým, že v dôsledku vnútroštátnej právnej úpravy v rozpore so smernicou Európskej únie musel žalobca odpracovať viac hodín, ako by bolo v prípade transponovania smernice do právneho poriadku Slovenskej republiky. Náhradu ujmy v nemajetkovej sfére možno zabezpečiť len cez inštitút ochrany osobnosti podľa § 11 a nasl. OZ. Uvedené vyplýva i z rozsudku Súdneho dvora Európskej únie vo veci C-429/09, podľa ktorého: V tejto súvislosti treba pripomenúť, že pokiaľ sú splnené tri podmienky pripomenuté v bode 47 tohto rozsudku, štát musí, s výhradou nároku na náhradu škody, ktorá má základ priamo v práve Únie, napraviť následky spôsobenej škody podľa vnútroštátneho práva upravujúceho zodpovednosť za spôsobenú škodu, pričom podmienky náhrady škody stanovené vo vnútroštátnych právnych úpravách nemôžu 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) (rozsudky Köbler, už citovaný, bod 58; z 13. marca 2007, Test Claimants in the Thin Cap Group Litigation, C-524/04, Zb. s. I-2107, bod 123, ako aj Transportes Urbanos y Servicios Generales, už citovaný, bod 31).

47. Podmienky na priznanie nemajetkovej ujmy žalobcovi podľa § 13 ods. 2 OZ sú dané, pričom súd výšku náhrady určil s prihliadnutím na závažnosť ujmy a na okolnosti, za ktorých k porušeniu práva došlo. Neoprávneným zásahom do osobnosti žalobcu je okolnosť, že Slovenská republika netransponovala smernicu 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času do právneho poriadku Slovenskej republiky, v dôsledku čoho žalobca vykonával prácu nad rámec maximálne stanoveného týždenného pracovného času.

48. Pri stanovení výšky náhrady súd bral zreteľ na zásah do práva žalobcu na odpočinok, na rodinný život. Súd prihliadol i na zásah do práva na ochranu zdravia, keďže išlo o stav dlhodobý, pri ktorom žalobca nemal napriek vysoko zodpovednej a náročnej práci fyzicky i psychicky, dostatok času pre seba na odpočinok, na rodinný život. Treba zdôrazniť, že práca vykonávaná žalobcom je mimoriadne zodpovedná, neraz vyžaduje i nasadenie vlastného života. O to viac je dôležitý odpočinok po práci. Súd je názoru, že samotná služobná pohotovosť je nesmierne náročná, počas tejto je v permanentnom strese, keď kedykoľvek môže nastať potreba zásahu. Preto nie je podstatné, akým spôsobom žalobca vykonával služobnú pohotovosť, že nemusel byť celý čas aktívny, pokiaľ celý tento pracovný čas musel byť k dispozícii zamestnávateľovi. Skutočnosť, že v prípade zásahu do 1 minúty musel s vozidlom opustiť základňu, je sama o sebe stresujúca. Ide o špecifickosť uplatňovaného nároku a čas, ktorý žalobca nestrávil odpočinkom, nevenoval sa svojej rodine, resp. aj vykonávaniu aktivít, ktoré priamo, či nepriamo súvisia s výkonom jeho povolania.
49. Súd za primeranú výšku náhrady ujmy za predmetné obdobie od 25.02.2022 do 31.10.2024 považuje sumu 3.000 eur prihliadnuc na rozhodovaciu prax súdov v obdobných veciach napr. v konaní vedenom pred
- Krajským súdom v Košiciach sp. zn. 9Co/185/2023, kde bola priznaná nemajetková ujma 1.000 eur (16 mesiacov zásahu),
- Krajský súd v Košiciach sp. zn. 2Co/110/2024, kde bola priznaná nemajetková ujma 4.000 eur (22 mesiacov zásahu),
- Krajským súdom v Prešove sp. zn. 2Co/23/2024, kde bola priznaná nemajetková ujma 3.000 eur (36 mesiacov zásahu),
- Krajským súdom v Prešove sp. zn. 13Co/43/2024, kde bola priznaná nemajetková ujma 2.600 eur (36 mesiacov zásahu),
- Krajským súdom v Prešove sp. zn. 5Co/26/2024, kde bola priznaná nemajetková ujma 2.100 eur (necelých 36 mesiacov zásahu),
- Krajským súdom v Prešove sp. zn. 2Co/20/2024, kde bola priznaná nemajetková ujma 2.900 eur (36 mesiacov zásahu)
- Krajským súdom v Prešove sp. zn. 2Co/22/2025, kde bola priznaná nemajetková ujma 3.000 eur (32 mesiacov zásahu).
Súd priznal preto žalobcovi nemajetkovú ujmu 3.000,- eur a v prevyšujúcej časti žalobu zamietol.

50. Na základe uvedených skutočností v súlade s citovanou právnou úpravou súd rozhodol tak, ako je uvedené v enunciáte rozsudku.

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

Podľa § 255 ods. 2 CSP ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo.

Podľa § 262 ods. 1 CSP o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

52. V civilnom sporovom konaní sa povinnosť nahradiť trovy konania spravuje predovšetkým zásadou úspechu v konaní. Ak mala strana plný úspech vo veci, prizná sa jej tiež celá náhrada nákladov konania, ak mala strana len čiastočný úspech, náhrada nákladov bude pomerne rozdelená. Ak je úspech a neúspech vyvážený, vysloví súd, že žiadna zo strán nemá nárok na náhradu trov konania. Platí teda, že žalobca má plný úspech, ak výrok rozsudku zodpovedá žalobnému petitu, naopak, žalovaný má plný úspech, ak žaloba je v plnom rozsahu zamietnutá.

53. O trovách konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku, žalobcovi, ktorý bol plne úspešným v základe uplatneného nároku súd priznal plnú náhradu trov konania, keď výška priznanej nemajetkovej ujmy závisela od úvahy súdu.

54. O výške trov konania súd rozhodne samostatným uznesením po nadobudnutí právoplatnosti tohto rozsudku tak ako to vyplýva z ust. § 262 ods.2 CSP.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu je možné podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Prešove.
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 a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že
a) neboli splnené procesné podmienky,
b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.
Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.
Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.
Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak
a) sa týkajú procesných podmienok,
b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,

c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.
Ak nebude povinnosť uložená týmto rozhodnutím splnená v stanovenej lehote, možno sa jej splnenia domáhať návrhom na vykonanie exekúcie podľa osobitného predpisu.