Súd:	Okresný súd Nitra
Spisová značka:	8C/89/2024
Identifikačné číslo súdneho spisu:	4124210150
Dátum vydania rozhodnutia:	11. 03. 2025
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ:	JUDr. Dana Bartová
ECLI:	ECLI:SK:OSNR:2025:4124210150.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

8C/89/2024

Okresný súd Nitra sudkyňou JUDr. Danou Bartovou v spore žalobcu: A. B., narodený XX.XX.XXXX, bytom A. XX, XXX XX C., zastúpený JUDr. Ing. Peter Lyžičiar, advokát, so sídlom Svätoplukovo nám. 1/B, 949 01 Nitra, proti žalovanej: Slovenská republika – Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky, so sídlom Pribinova 2, 812 72 Bratislava, IČO: 00 151 866, o zaplatenie nemajetkovej ujmy 5.126,56 eura, takto

r o z h o d o l :

8C/89/2024

I. Žalovaná je povinná zaplatiť žalobcovi sumu 2.200 eur do 15 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Vo zvyšku súd žalobu zamieta.

III. Žalobcovi súd priznáva voči žalovanej náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

o d ô v o d n e n i e :

8C/89/2024

1. Žalobou doručenou tunajšiemu súdu sa žalobca domáhal voči žalovanej zaplatenia sumy 5.126,56 eura titulom nemajetkovej ujmy. Žalobu odôvodnil tým, že pracuje v hasičskom a záchrannom zbore (ďalej aj „HaZZ“) od roku XXXX. Služobný čas príslušníka HaZZ je rozvrhnutý nerovnomerne tak, že týždenný pracovný čas sa skladá z výkonu služby a určenej služobnej pohotovosti. Do konca roku XXXX boli pracovné zmeny rozvrhnuté na 17- hodinový výkon služby, po ktorom nasledovala určená 7 - hodinová služobná pohotovosť na pracovisku, od 01.01.2022 na 16 - hodinový výkon služby a nadväzujúcu určenú 8-hodinovú služobnú pohotovosť na pracovisku. Žalobcovi môže byť nariadená aj služobná pohotovosť mimo rozvrhnutia pracovného času. Určená ani nariadená pohotovosť sa nezapočítavajú do pracovného času. Na hasičskej stanici D. sa striedajú 3 hasičské zmeny, t. j. každý tretí deň každá pracovná zmena odslúži 24 hodín a následne má 2 dni voľna. Za obdobie september XXXX – august XXXX vrátane žalobca odpracoval spolu 1.963,78 hodín určenej služobnej pohotovosti, pričom žiadna z týchto odpracovaných hodín služobnej pohotovosti mu nebola započítaná do pracovného času, čo v rozpore s právnou reguláciou – smernicou č. 2003/88/ES. Za obdobie september XXXX - august XXXX vrátane tak odpracoval spolu 5.876,8 hodín zmenovej služby

(odpracovaných hodín zarátaných vo fonde pracovného času). Počas uvedeného obdobia dosiahol priemerný pracovný čas žalobcu 50,08 hodín týždenne. Pracovná pohotovosť sa delí na aktívnu a neaktívnu časť. Pri neaktívnej časti sa žalobca musí zdržiavať na pracovisku, napriek tomu sa neaktívna časť pracovnej pohotovosti nezapočítava do fondu pracovného času. Pracovný čas žalobcu presahuje nielen 40 hodinový týždenný služobný čas príslušníka HaZZ, ale aj maximálne prípustný 48 hodinový týždenný pracovný čas podľa článku 6 písm. b) smernice č. 2003/88/ES. K uvedenému dochádza v dôsledku toho, že žiadna z hodín odpracovanej služobnej pohotovosti nie je započítavaná do fondu pracovného času, pretože zákona o HaZZ služobnú pohotovosť hasičov nepovažuje za služobný (pracovný) čas, čo je podľa žalobcu v rozpore s čl. 2 ods. 1 smernice a konštantnou judikatúrou Súdneho dvora. Žalobca tvrdí, že smernica nebola správne, resp. v časti vôbec transponovaná do právneho poriadku SR, konkrétne do ustanovení zákona o HaZZ, pretože znenie tohto zákona umožňuje služobnému úradu rozvrhnúť služobný čas príslušníka HaZZ tak, že tento pravidelne de facto sústavne prekračuje stanovený maximálny 48 hodinový týždenný pracovný čas. Žalobca zdôraznil, že podľa judikatúry súdneho dvora čas pracovnej (služobnej) pohotovosti treba v celom rozsahu zahrnúť do výpočtu maximálneho denného alebo týždenného pracovného času (rozsudky súdneho dvora C-397/1, C-14/04, C-518/15 – týkajúci sa priamo hasičov). Jeho priemerný týždenný pracovný čas za žalované obdobie september XXXX - august XXXX vrátane predstavuje 50,08 hodín týždenne, je teda zjavné, že jeho právo vyplývajúce z článku 6 písm. b) smernice bolo a je pravidelne porušované, porušovanie sa pritom vzťahuje na celé žalované obdobie, ako aj na všetky referenčné obdobia, t.j. na 4, 6 a aj 12 mesačné referenčné obdobia. Aktívnu vecnú legitimáciu žalobca vyvodzuje z priameho účinku článku 6 písm. b) smernice (v zmysle rozsudku C-429/09), pasívnu vecnú legitimáciu žalovanej z judikatúry Súdneho dvora, t.j. zo zásady zodpovednosti štátu za škody spôsobené jednotlivcom porušením práva Únie. Z judikatúry súdneho dvora vyplývajú 3 podmienky práva na náhradu škody porušením únioového práva, a to a) cieľom porušenej právnej normy únie je priznať jednotlivcom práva a porušenie je dostatočne závažné, b) existencia škody, c) priama príčinná súvislosť medzi týmto porušením a škodou. Uviedol, že ide o porušenie jasnej a konkrétnej normy Únie, ktorá predstavuje pravidlo sociálneho práva Únie s osobitným významom. K príčinnej súvislosti uviedol, že u žalobcu došlo k vzniku nemajetkovej ujmy v dôsledku zásahu do jeho práva na ochranu zdravia (čl. 40 Ústavy SR), pretože účelom stanovenia maximálneho týždenného pracovného času bolo 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 (článok 19 ods. 2 Ústavy SR) pretože musel reálne odpracovať viac, ako bol povinný v zmysle Smernice, na úkor svojich blízkych musel tráviť čas v práci a prichádzal o čas, ktorý by chcel a mohol venovať svojim najbližším, rodine, priateľom, záľubám, resp. iným aktivitám, ktoré nesúvisia s jeho pracovným zaradením. Keďže smernica neobsahuje ustanovenia týkajúce sa procesu náhrady škody, poukazuje na analogické použitie ustanovení § 11 a 13 Občianskeho zákonníka. Podľa žalobcu bol zásah do jeho práv spôsobený tým, že priemerne každý týždeň odpracoval viac ako 48 hodín v rozpore s čl. 6 písm. b) smernice a žiadna z odpracovaných hodín určenej služobnej pohotovosti v žalovanom období nebola v rozpore s čl. 6 písm. b) v spojení s čl. 2 bod 1 smernice započítavaná do pracovného času žalobcu. Žalobca si primeranú náhradu škody vo forme nemajetkovej ujmy vyčíslil ako rozdiel medzi peňažnou náhradou uvedenou v ust. § 122 ods. 1 zákona o HaZZ a peňažnou náhradou uvedenou v ust. § 122 ods. 2 písm. a) zákona o HaZZ (súčin počtu odpracovaných hodín služobnej pohotovosti za kalendárny mesiac kalendárneho roku a sumy zodpovedajúcej 35 % peňažnej náhrady z prináležiacej hodinovej odmeny za kalendárny mesiac kalendárneho roka, t.j. 50 % mínus 15 % a v prípade odpracovania služobnej pohotovosti v čase pracovného pokoja ako súčin odpracovaných hodín služobnej pohotovosti v čase pracovného pokoja a sumy zodpovedajúcej 20 % peňažnej náhrady z prináležiacej hodinovej sadzby za kalendárny mesiac kalendárneho roku t.j. 50 % mínus 30 %), čo predstavuje 5.126,56 eura.

2. Žalovaná vo vyjadrení k žalobe nesúhlasila s uplatneným nárokom čo do základu aj výšky. Namietala, že na služobný vzťah príslušníka HaZZ sa nevzťahuje smernica 2003/88/ES, v dôsledku čoho žalobca nie je aktívne vecne legitimovaným subjektom na podanie žaloby, dôvodiac, že platná právna úprava v Slovenskej republiky jednoznačne stavia príslušníka HaZZ na rovnakú právnu úroveň ako policajta (pri porovnaní § 12 zákona o HaZZ a § 2 zákona č. 73/1998 Z.z.), pokiaľ ide o obsah služobného pomeru zamestnanca a štátu. Pokiaľ smernica Rady 89/391/EHS v článku 2 ods. 2 hovorí, že sa neuplatňuje na osobitné činnosti verejných služieb, ako sú napríklad ozbrojené sily a polícia, možno tieto charakteristiky osobitných činností v celom rozsahu vztiahnuť aj na činnosť príslušníka HaZZ a z uvedeného vyvodiť záver, že rovnako na HaZZ sa predmetný článok smernice neuplatňuje. K transpozícii

článku 2 ods. 1 smernice uviedla, že jeho zmysel je transponovaný v štvrtej hlave zákona o HaZZ, v ust. § 85 a nasl. upravujúcich služobný čas. Ustanovenia § 86 ods. 2 a § 92 ods. 1 zákona o HaZZ rozhodne nepopierajú, že služobná pohotovosť v štátnej službe je výkonom štátnej služby. S poukazom na článok 15 smernice tvrdenie žalovaného o služobnom čase podporujú aj Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre príslušníkov Hasičského a záchranného zboru na rok 2021, 2022, 2023 a 2024, ktoré vo väzbe na citované ustanovenia zákona rozvrhuje služobný čas na vykonávanie štátnej služby a služobnú pohotovosť. Žalovaná má za to, že ust. § 85, § 91 a § 92 zákona o HaZZ, ako aj kolektívne zmluvy plne transponujú článok 2 ods. 1 smernice. K transpozícii článku 6 písm. b) smernice žalovaná namietala, že sa žalobcovi nepodarilo preukázať, že by štát neprebral Smernicu 2003/88/ES do zákona správne. Dôvodila, že kolektívne zmluvy dostatočne ustanovujú počty hodín služobného času hasičov, počas ktorého hasiči vykonávajú štátnu službu, ako aj rozsah hodín služby nadčas za príslušný rok. V zmysle kolektívnych zmlúv hasiči vykonávajúci štátnu službu s nerovnomerne rozvrhnutým služobným časom majú výkon štátnej služby v rámci 12 hodinového riadneho služobného času alebo služobný čas rozvrhnutý na 17 hodín / 16 hodín vykonávania štátnej služby a časť služobnej pohotovosti, ktorá bezprostredne nadväzuje na vykonávanie štátnej služby v mieste vykonávania štátnej služby v trvaní 7 / 8 hodín v jednej 24 hodinovej zmene. Smernica tiež umožňuje stanoviť referenčné obdobie iné ako 7 dní. Čo sa týka referenčného obdobia, tak nerovnomerne rozvrhnutý služobný čas je rozvrhnutý na obdobie 6 mesiacov podľa § 86 ods. 1 zákona o HaZZ. K výpočtu nemajetkovej ujmy žalovaná uviedla, že sa žalobca domáha náhrady mzdových nárokov vo forme doplatku za rozdiel medzi odmenou za určenú služobnú pohotovosť a nariadenú služobnú pohotovosť. Žalobca žiada náhradu len za určenú služobnú pohotovosť, za ktorú bol odmenený vo výške 15 %, resp. 30 % zo sumy služobného platu. V zásade celá žaloba sa týka rozdielu medzi odmenou za určenú a nariadenú služobnú pohotovosť. Uvedené teda možno posúdiť ako mzdový nárok. Poukázala na rozhodnutie Súdneho dvora EÚ C437/05, podľa ktorého smernici „neodporuje, aby členský štát uplatňoval právnu úpravu, ktorá z hľadiska odmeňovania pracovníka a vo vzťahu k pracovnej pohotovosti vykonávanej týmto pracovníkom na pracovisku zohľadňuje odlišne obdobie, počas ktorého je práca skutočne vykonávaná, a obdobie, počas ktorého v skutočnosti nie je vykonávaná.“ Pri posudzovaní porušenia smernice nie je možné vychádzať z fondu pracovného času, ktorý sa využíva pre naplnenie plánovaných hodín, aby bolo z neho možné vypočítať mzdu (odkázala na rozsudok Okresného súdu Rimavská Sobota ap. Zn. 3C/18/2023 zo dňa 02.02.2024). Nejde o správny ukazovateľ, nakoľko v zmysle § 97 ods. 1 zákona o HaZZ sa ako služobný čas posudzuje aj čerpanie všetkej dovolenky, čas plateného služobného voľna, či čas náhradného voľna za službu nadčas a službu vo sviatok, pričom pracovný čas podľa smernice započítava iba čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosť v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou. Podľa žalovanej je obdobie mesiaca 09/2021 premlčané s poukazom na § 101 Občianskeho zákonníka. V súvislosti s výpočtom náhrady nemajetkovej ujmy žalovaná považuje za nesprávne, aby nemajetkovú ujmu žalobca vypočítaval matematickým vzorcom, pričom poukázala na uznesenie NS SR sp. zn. 7Cdo/29/2021 zo dňa 31.01.2023 ako aj na iné rozhodnutia všeobecných súdov. Pokiaľ súd dospeje k záveru, že smernica nebola transponovaná správne, je povinný skúmať, či vôbec došlo pri aplikácií rozvrhovania služobného času žalobcu k porušeniu článku 6 písm. b) smernice, pretože len samotné nesprávne transponovanie smernice nezakladná žiaden nárok na náhradu nemajetkovej ujmy, ale musí zisťovať porušenie článku ku každému príslušníkovi, zohľadniac zásadu individuálneho prístupu ku každej žalobe o náhradu nemajetkovej ujmy. V súvislosti s pojmom pracovný čas žalovaná zdôraznila, že výklad článku 6 písm. b) smernice je nevyhnutné hľadať v smernici samotnej, a nie v § 97 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z.z. Spočítavanie fondu pracovného času so služobnou pohotovosťou je v zrejmom rozpore s článkom 2 smernice, teda s pojmom „pracovný čas“ v zmysle článku 2 ods. 1 a s pojmom „čas odpočinku“ v zmysle článku 2 ods. 2 smernice. Podľa žalovanej nie je možné definovať článok 6 písm. b) smernice v zmysle § 97 ods. 1 zákona o HaZZ, ak sa k tomu však súd prikloní, poukazuje na gramatický výklad ustanovenia, ktoré nezahŕňa predmetné časy odpočinku do služobného času, ale ich iba posudzuje ako služobný čas. Časy odpočinku sa posudzujú ako služobný čas z dôvodu, že ide o platené dni voľna, je nevyhnutné, aby boli zapísané v systéme SAP, t.j. v evidencii dochádzky, z ktorej sa tvoria výplatné pásky a ktoré musia reflektovať všetky dni, za ktoré patrí mzda. Okrem toho žalovaná poukázala na článok 16 písm. b) smernice týkajúci sa „neutrálnych dní“, na ktoré nemožno v rámci referenčného obdobia prihliadať. Na ilustráciu uviedla, že v rámci vnútroštátneho právneho poriadku sa na účely výpočtu fondu pracovného času posudzuje čas riadnej ročnej dovolenky ako 16 hodín, avšak podľa článku 6 písm. b) smernice sa na takýto deň prihliada ako 0 odpracovaných hodín (delenec) a 0 dní (deliteľ). K pojmu priemerný čas podľa článku 6 písm. b) smernice žalovaná uviedla, že smernica pojednáva o priemere za určité obdobie a v článku 16 pojednáva o referenčnom období

nepresahujúcom štyri mesiace. Jednu z odchýlok stanovuje smernica v čl. 17 ods. 3 písm. b) bodu iii), pričom možnosť odchýlky nemôže viesť k ustanoveniu referenčného obdobia dlhšieho ako 6 mesiacov a v súvislosti s uvedeným žalovaná poukázala na § 86 ods. 1 zákona o HaZZ. Žalovaná má za to, že predmetná časť smernice bola do právneho poriadku Slovenskej republiky transponovaná správne, zároveň neodporuje žiadnej časti smernice, a preto je nevyhnutné, aby sa na ňu pri výpočtoch prihliadalo. Žalovaná v zmysle ods. 15 preambuly smernica poukazuje na potrebu, nie možnosť odchýlky, túto potrebu jasne definuje v čl. 7 ods. 3 v prípade protipožiarnych služieb, čím v čl. 19 rozširuje referenčné obdobie až na šesť mesiacov. Podľa žalovanej 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. Žalovaná namieta svoju pasívu vecnú legitimáciu s odôvodnením vzhľadom na simulovaný úkon žaloby o náhradu mzdových nárokov, pre ktoré je v pracovnoprávnom spore pasívne vecne legitimovaný zamestnávateľ. Žalovaná upozornila, že pri vzniku služobného pomeru žalobca akceptoval všetky podmienky, vedel o platových podmienkach, o služobnej pohotovosti a pracovnom čase. Namieta nedostatok tvrdení žalobcu o zásahu do osobnosti žalobcu. Napokon žalovaná namietla miestnu príslušnosť tunajšieho súdu a navrhla postúpenie veci na E. D. F. G..

3. Žalobca v replike k tvrdeniam žalovanej o správnej transpozícii smernice poukázal na početné rozhodnutia vydané v konaniach založených na rovnakom skutkovom základe. Žalobca poprel tvrdenia žalovanej o tom, že si v konaní uplatňuje mzdové nároky. Zdôraznil, že sa domáha náhrady škody porušením únioného práva a spôsob výpočtu podľa § 122 zákona o HaZZ použil výlučne z dôvodu neexistencie právnej úpravy predstavujúcej spôsob výpočtu náhrady škody v obdobných prípadoch. Uviedol, že podstatou žaloby je porušenie smernice pri prekročení maximálneho rozsahu odpracovaných hodín a nezapočítanie pohotovosti do pracovného času. Vyčíslil len určenú služobnú pohotovosť, pričom ak by vyčíslil aj nariadenú služobnú pohotovosť, viac by navýšila priemerný počet odpracovaných hodín nad maximálny povolený týždenný limit určený smernicou. Uviedol, že porušovanie smernice sa vzťahuje na celé obdobie ako aj na všetky referenčné obdobia. V súvislosti s uvedeným poukázal na rozsudok Súdneho dvora Európskej únie C-254/18 vo veci Syndicat des cadres de la sécurité intéreuere, v zmysle ktorého sú členské štáty povinné garantovať dodržiavanie maximálne 48 hodinového týždenného pracovného času aj vo vzťahu k referenčným obdobiam, keďže žiadne ustanovenie Smernice nespája so zavedením referenčných období možnosť štátu nerešpektovať záväzok podľa ust. čl.6 písm. b) smernice. K tvrdeniu žalovanej o nemožnosti použitia a reflektovania fondu pracovného času žalobca uviedol, že v odvolacích konaniach v totožných veciach všetky súdy zhodne uviedli, že z fondu pracovného času možno vychádzať. K namietanému premlčaniu žalobca argumentoval tým, že zistiť, či došlo k prekročeniu priemerného služobného času, možno najneskôr dovŕšením príslušného mesiaca, preto nárok možno uplatniť v prvý deň nasledujúceho mesiaca, teda za mesiac september 2021 najskôr dňa 01.10.2021. Žalobca sa nestotožnil s výpočtom priemerného pracovného času žalovanej už len preto, že ak by sa mali bez ďalšieho odpočítavať od služobného času napr. nároky na zákonom priznané dovolenky, dodatkové dovolenky a voľno za štátnu službu, potom by to nevyhnutne znamenalo, že žiaden z príslušníkov HaZZ by nikdy nečerpal tieto zákonné nároky, pretože tieto nároky by boli automaticky odpočítavané od služobného času, čo je v zjavnom rozpore nielen s účelom a cieľom Smernice, ale aj v rozpore s ust. § 97 ods. 1 zákona o HaZZ. K argumentácii žalovanej, že žalobca akceptoval pracovné podmienky, žalobca poukázal na jeho slabšie postavenie v rámci pracovnoprávneho vzťahu (rozsudok Súdneho dvora vo veci G. Fuß v spojení s rozsudkom C445/06 vo veci Danske Slagterier).

4. Žalovaná v duplike nad rámec svojej predchádzajúcej argumentácie poukázala na rozhodnutie E. D. F. G. (č.k. XXXX/X/XXXX-XXX zo dňa 26.08.2024), ktorý uzavrel, že na HaZZ sa predmetný článok smernice neuplatňuje. Otázka správnej transpozície smerníc do vnútroštátnych poriadkov členských štátov patrí do pôsobnosti Európskej komisie ako jediného orgánu, pričom voči žalovanej neexistuje žiadne konanie Európskej komisie vo veci smernice 2003/88/ES. Tvrdila, že žalobca nie je aktívne vecne legitimovaný na podanie žaloby, pretože skutočnosť, že došlo k nesprávnej alebo neúplnej transpozícii smernice, by znamenala len porušenie povinnosti Slovenskej republiky k Európskej únii, a nie vo vzťahu k žalobcovi. Vo vzťahu k referenčným obdobiam zdôraznila § 86 ods. 1 zákona o HaZZ s tým, že prijatím argumentácie žalobcu by sa poprel účel uvedeného ustanovenia § 86 zákona o HaZZ, ako aj účel vyjadrený v ods. 15 úvodných ustanovení smernice o potrebe zabezpečenia potrebnej flexibility pre výkon rôznych povolaní. Poukázal na znenia kolektívnych zmlúv (na roky 2023, 2024), podľa ktorých sa poskytuje zamestnancovi jeden deň voľna v každom kalendárnom

polroku. Dôvodom uvedeného má byť snaha znížiť priemerný týždenný pracovný čas príslušníka v každom šesťmesačnom referenčnom období. Žalovaná predložila vlastný prepočet pracovného času, v ktorom zohľadnila reálne odpracované hodiny žalobcom (počet celých zmien po 16 hodín, hodiny odslúženej nočnej pohotovosti a odslúžené hodiny mimo celých zmien) a počet reálne odpracovaných dní – započítane dni (bez dní dovolenky, OČR, PN, PNK), ktoré vydelila číslom 7 zistiac tak počet týždňov v sledovanom referenčnom šesťmesačnom období. Poukázala na rozhodnutie C-52/04 vo veci Personalrat der Feuerwehr Hamburg, podľa ktorého prekročenie (stanoveného 48-hodinového pracovného čas) je možné „v prípade výnimočných okolností takej závažnosti a rozsahu, že cieľ smerujúci k zabezpečeniu riadneho fungovania služieb nevyhnutných na ochranu takých verejných záujmov, akými sú verejný poriadok, zdravie a bezpečnosť, dočasne preváži nad cieľom spočívajúcim v zabezpečení bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pridelených do zásahových a záchranných jednotiek.“ Podľa žalovanej, ak voči nej neexistuje žiadne konanie Európskej komisie vo veci smernice 2003/88/ES, má za to, že ani samotná Európska komisia nepovažuje zákon č. 315/2001 Z. z. za zákon spadajúci do pôsobnosti smernice 2003/88/ES. Žalovaná uviedla, že osvojiť si otázku správnej či nesprávnej transpozície akejkoľvek smernice môže iba Európska komisia a nie vnútroštátny súd. Nárok fyzickej osoby môže vzniknúť iba ako nežiaduci dôsledok nesprávnej transpozície smernice, teda súd prvej inštancie mal skúmať, aký mala nesprávna transpozícia smernice 2003/88/ES dopad na žalobcu. K tvrdeniu o ujme žalobcu žalovaná uviedla, že túto žalobca nepreukázal. Nie je preto možné aby subjektívne a ničím nepodložené tvrdenia žalobcu boli vodítkom toho ako by mal súd rozhodnúť. Žalovaná pripustila, že u žalobcu síce došlo v období október 2021 až marec 2022 a apríl 2022 až september 2022 k prekročeniu maximálne prípustného pracovného času, kedy hasič odpracoval v priemere 49,00 hod. a 49,26 hod. za týždeň. Dôvodom prekročenia bolo zastupovanie za kolegov (príslušníkov), ktorí boli dlhodobo práceneschopní alebo boli v karanténnej liečbe (PN, PNK), čerpali rekondičné pobyty, čerpali riadne dovolenky alebo sa zúčastňovali školení na získanie odborných skúseností. Zastupovaním za kolegov dochádzalo k dopĺňaniu minimálnych počtov stavov príslušníkov na zmenách. V ďalšom období odpracoval žalobca zhruba 41 hodín týždenne.

5. K duplike predložil žalobca písomné vyjadrenie, v ktorom tvrdil, že smernica sa vzťahuje na služobný pomer HaZZ, čo konštatovali aj odvolacie súdy v aktuálnych rozhodnutiach (Krajské súdy v Bratislave, Trenčíne, Prešove, Banskej Bystrici, Košiciach). K nemožnosti aplikovať referenčné obdobia rovnako poukázal na nedávne rozhodnutia odvolacích súdov. Žalobca napriek tomu pre úplnosť predložil prepočet týždenného pracovného času na šesťmesačné obdobie. Nesúhlasil s tvrdením žalovanej, že pre účely výpočtu nie je možné vychádzať z fondu pracovného času. Rovnako nesúhlasil s výpočtom priemerného pracovného času predloženého žalovanou. Z podkladov dochádzkového systému SAP vyplýva, že aj samotná žalovaná považuje všetky odrobené hodiny v rámci výkonu štátnej služby (ust. § 97 ods. 1 ZoHaZZ) za hodiny, z ktorých je potrebné vychádzať pri určení hodín pracovného času. V tomto podklade totiž žalovaná sama uznáva, koľko hodín žalobca odrobil v rámci svojho mesačného pracovného času (kolónka „OH“) a koľko hodín nad rámec tohto času odrobil pohotovosti, ktorú mu do pracovného času nerátal (kolónka „P“). V týchto podkladoch dochádzkového systému SAP žalovaná neodpočítava žiadne hodiny, tak ako sa to snaží prezentovať v jej predložených výpočtoch. Potreba vychádzania pri výpočtoch pracovného času žalobcu nakoniec vychádza aj zo samotného znenia ust. § 97 ods. 1 zákona o HaZZ. Analogicky ako referenčné obdobie je možné vykladať aj aplikáciu neutrálnych dní, keďže majú právny základ v rovnakom článku smernice. Zdôraznil, že sám žalobca priznal porušenie práv žalobcu v dvoch prípadoch, pričom žalobca mal za to, že je bez právneho významu, o koľko k prekročeniu priemerného pracovného týždňa došlo, podstatné je, že k prekročeniu došlo.

6. Súd prejednal vec na pojednávaní za účasti strán sporu a právneho zástupcu žalobcu. Právny zástupca žalobcu na pojednávaní zotrval na svojich predchádzajúcich vyjadreniach. Žalovaná nad rámec predchádzajúcej procesnej obrany k referenčných obdobiam poukázala na minimálne štyri hlavné dôvody, pre ktoré je potrebná aplikácia šesťmesačných referenčných období. V prvom rade je to § 86 ods. 1 zákona o HaZZ, pričom má za to, že nie je potrebná doslovná transpozícia smernice, teda nie je potrebné uviesť, že sa jedná o referenčné obdobia. Ďalej poukázala na kolektívne zmluvy pre rok 2023, 2024, 2025, kde sa uvádza, že v každom polroku prislúcha príslušníkovi HaZZ jeden deň alebo dva dni náhradného voľna. Tretím je samotná smernica, ktorá už v preambule v zmysle odsekov 15 a 16 hovorí o potrebe pružnosti pri uplatňovaní tejto smernice, s poukazom na článok 17 ods. 3 písmena b) iii, ktoré hovoria o protipožiarnych službách a nutnostiach aplikácie 6 mesačného referenčného obdobia. Po štvrté aj z praxe napokon vyplýva, že rozvrhnutie služieb príslušníkom HaZZ sa plánuje na 6 mesiacov. K tomuto poukázala na strany 8, 21 a 34 výkladového oznámenia Komisie o smernici č. 2003/88/ES. Má

za to, že nikdy nemôžu byť dni ako je dodatková dovolenka, dovolenka za sviatok, náhradné voľno, voľno za sviatok, dovolenka, považované za pracovné dni. Samotné výkladové pravidlá hovoria o priamom účinku referenčných období spojeným s článkom 6 ods. 2, hovoria o minimálne aplikácii 4 mesačných referenčných období. Má za to, že § 97 ods. 1 časy posudzuje iba ako výkon služby zo mzdových dôvodov, preto fond pracovného času nemôže byť ukazovateľom toho koľko konkrétne reálne pracovník odpracoval. Dni ako dovolenka alebo PN-ka je potrebné neutralizovať. Neutralizácia znamená, že pokiaľ dané referenčné obdobie 6 mesiacov má napr. 180 dní a žalobca počas nich je 10 dní PN, 10 dní čerpal riadnu dovolenku, tak tieto dni nemôže žalovaný nijakým spôsobom zohľadňovať pri výpočte.

7. Žalobca na pojednávaní vypovedal, že pracuje ako hasič na stanici HaZZ v C. už 5 rokov. Na pracovisku sa striedajú tri zmeny, do mesiaca odrobí asi 10 služieb. K hasičom sa hlásil aj pred 10 rokmi, vtedy ho nezobrali, nakoľko mali plné stavy. Ide skôr o poslanie ako prácu, táto práca ho baví, je zaujímavá. Dúfa, že nebude musieť uvažovať nad zmenou práce teda, že sa vyrieši situácia, aby nemuseli byť stále v práci 240 hodín mesačne a aby mali viac voľna na rodinný život. Uviedol, že je ženatý, má dve maloleté dcéry, 7,5 a 2,5 ročné, jedna navštevuje školu a druhá mladšia jasle. Snaží sa uživiť rodinu. V práci trávim viac času, ako by mal, čo má dôsledky na rodinný život. Manželka zabezpečuje starostlivosť o maloleté dcéry dosť často sama, zabezpečuje príchod a odchod detí do školských zariadení, musí si zabezpečiť pracovný čas, pracuje na skrátený úväzok, nakoľko on je v práci. Takisto trpí aj ich manželský život, sú tu časté hádky, netrávi s ňou čas, nemôže ju zobrať na večeru. Staršia dcéra má rada šport, navštevuje rôzne krúžky, kde mala aj vystúpenia, na ktorých sa často nemôže zúčastňovať. Nezúčastnil sa vystúpenia z gymnastického krúžku ani divadelného krúžku. Dcéra hrávala tenis, chodila na výtvarnú, oba krúžky museli zrušiť, lebo sme to nestíhali. Ťažko sa vysvetľuje dcére, že sa nemôže venovať tomu, čo ju baví, lebo on je pracovne vyťažený. Často sa stáva, že mladšia dcéra ho po príchode domov z práce nechce objať. Je ťažšie nájsť si k sebe opätovne cestu, nakoľko je dlhšie v práci. Problém je aj s dovolenkou, nemajú priestor na výlety, bez toho, aby som si vzal dovolenku, to nie je možné. Vzťahy s rodinou sa zhoršili, nekomunikujú spolu. Čo sa týka osobného života a priateľov, tieto stretnutia vymizli a vzťahy sa zhoršili. Čo sa týka práce mávajú nočnú pohotovosť na pracovisku, kde je mi umožnený porovnateľný spánok, ale nie je to ako doma. Výjazd musí byť do 1 minúty, často spávajú oblečení v uniforme, aby stihli prípravy na výjazd. Po návrate z výjazdu často sa dopĺňa technika, pohonné hmoty, kontroluje sa vybavenie, robí sa očistenie techniky. Venoval sa aj koníčkom počas víkendov, chodil hrávať hokej, ale z dôvodu pracovnej vyťaženosti sa už nemôže venovať. Táto situácia ho dosť trápi, nakoľko deti potrebujú oboch rodičov. Váži si každú chvíľu, ktorú môže tráviť s rodinou, Trávi v robote viac ako 48 hodín týždenne a stráca čas s rodinou, ktorý mu nikto nevráti. Túto ujmu začal pociťovať už v prvých mesiacoch ako nastúpil. Vedel o pracovných podmienkach, nevedel som však že ak bude 240 hodín mesačne v robote a nezarátajú mu všetky hodiny, teda že sa nebude započítavať celých 24 hodín ale len 16 hodín do pracovného času. Pokiaľ by mi ponúkli 12-hodinové zmeny, tak by mu to nerobilo problém, ak by trávil v práci menej času, samozrejme, ak by do pracovného času rátali všetko. Prácu nad rámec 48 hodín riešili s nadriadeným. Dosť dlho čakali, či príde nejaká zmena, otváral sa aj zákon o hasičskom zbore, avšak zmena nenastala.

8. V záverečnej reči právny zástupca žalobcu uviedol, že výsluchom žalobcu sa podarilo preukázať vznik nemajetkovej ujmy zásah do jeho osobnostných práv. Výkonom práce viac ako 48 hod. týždenne prišiel o voľný čas, ktorým mohol stráviť s deťmi, rodinou, či koníčkom a tak ako sám uvádza, ten čas mu nikto nevráti. Tento výkon práce sa negatívne odrazil v jeho rodinnom stave spomínanými hádkami s manželkou, miernym citovým odcudzením s deťmi, nemožnosťou naplnenia všetkých sociálnych, kultúrnych a športových potrieb detí, keďže deti nevidel chodiť na všetky krúžky resp. výlety. Podľa prepočtov samotný žalovaný vedel, že v 2 referenčných obdobiach došlo k porušeniu smernice, tento čas vyjadruje 12 mesiacov neustáleho porušovania práv žalobcu. Už len z konštelácie zákona o HaZZ vyplýva, že keď má žalobcu 3 zmeny za týždeň, tak odrobí 72 hodín čo je v rozpore so smernicou. Žalovaný je účastníkom obdobných sporov od roku 2015 t.z., že už 10 rokov vie o protiprávnosti tohto stavu.

9. Žalovaná v záverečnej reči uviedla, že v zmysle judikatúry, v zmysle smernice, v zmysle výkladného oznámenia smernice ako aj korigenda pracovným časom je len ten čas, keď pracovník pracuje, je k dispozícii svojmu zamestnávateľovi a vykonáva pre svojho zamestnávateľa činnosť. Nutnosť aplikácie 6 mesačných referenčných období sám žalobca potvrdil, keď už sám uviedol, že vie či bude slúžiť jednotlivé mesiace. K porušeniu v dvoch referenčných obdobiach došlo, žalovaná tento stav napravila. Bolo to spôsobené pandémiou Covid s poukazom na rozhodnutie EU súdneho dvora C52/04, ktorý

hovorí o tom, že ak je vyhlásený núdzový stav, čas 48 hodín sa neuplatňuje. Žalobca za celé tri roky odpracoval 10 zmien len v júli 2022. Je potrebné posudzovať to, koľko je naplánovaných zmien a koľko sa reálne odpracuje. Žalobca nijakým spôsobom nepodložil svoje subjektívne tvrdenie. Nemá žiadne zdravotné problémy, uviedol len svoje osobné pocity, aký ma nedostatok voľného času spôsobený prácou. Ustanovenie § 86 ods. 1 jednoznačne stanovuje referenčné obdobia, § 97 ods. 3 s vývojom súdnej praxe slúži na dovysvetlenie čo je a čo nie je pracovným časom. Trvá na tom, že neboli splnené všetky podmienky pre vznik nemajetkovej ujmy, čo sa týka minimálne príčinnej súvislosti.

10. Súd vykonal dokazovanie výsluchom žalobcu, listinnými dôkazmi, a to najmä výplatnými páskami žalobcu, plánmi služieb – ID plachty, lustráciou žalobcu v Sociálnej poisťovni a zistil tento skutkový stav:

11. Žalobca pracuje v hasičskom a záchrannom zbore od roku XXXX, pričom v súčasnosti vykonáva funkciu hasič na hasičskej stanici D.. Nebolo sporné, že služobný čas žalobcu je rozvrhnutý nerovnomerne tak, že týždenný pracovný čas sa skladá z výkonu služby a určenej služobnej pohotovosti, ktorá bezprostredne nadväzuje na výkon služby. Do konca roku 2021 boli pracovné zmeny rozvrhnuté na 17 hodinový výkon služby a nadväzujúcu určenú 7 hodinovú služobnú pohotovosť na pracovisku, od 01.01.2022 sú pracovné zmeny rozvrhnuté na 16 hodinový výkon služby a nadväzujúcu 8 hodinovú služobnú pohotovosť na pracovisku. Jedna pracovná zmena pozostávajúca z výkonu služby a určenej služobnej pohotovosti trvá 24 hodín. Okrem určenej služobnej pohotovosti môže byť žalobcovi nariadená aj služobná pohotovosť mimo rozvrhnutia pracovného času. Obe služobné pohotovosti sa nezapočítavajú do pracovného času. Služobná pohotovosť je rozdelená na aktívnu časť (práca nadčas) a neaktívnu časť a určovaná na čas nočných hodín (do konca roka XXXX v čase 22:30 - 05:30 hod., od roku XXXX v čase 22:00 - 06:00 hod.). Rovnako nebolo sporné, že na hasičskej stanici D. sa striedajú tri hasičské zmeny, t. j. (spravidla) každá pracovná zmena odslúži 24 hodín a následne má dva dni voľna.

12. Z výplatných pások vyplýva za jednotlivé mesiace v období september XXXX až august XXXX fond pracovného času (FPČ), odpracované hodiny a pohotovosť na pracovisku v hodinách nasledovne:
9/2021 – FPČ : 166,80, odpracované hodiny : 17, pohotovosť na pracovisku : 7
10/2021 – FPČ : 187, odpracované hodiny : 153, pohotovosť na pracovisku : 63
11/2021 – FPČ : 153, odpracované hodiny : 153, pohotovosť na pracovisku : 63
12/2021 – FPČ : 153, odpracované hodiny : 153, pohotovosť na pracovisku : 63
1/2022 – FPČ : 176, odpracované hodiny : 144, pohotovosť na pracovisku : 72
2/2022 – FPČ : 151,17, odpracované hodiny : 145, pohotovosť na pracovisku : 64
3/2022 – FPČ : 176, odpracované hodiny : 176, pohotovosť na pracovisku : 72
4/2022 – FPČ : 144, odpracované hodiny : 144, pohotovosť na pracovisku : 72
5/2022 – FPČ : 160, odpracované hodiny : 160, pohotovosť na pracovisku : 72
6/2022 – FPČ : 157,33, odpracované hodiny : 160,50, pohotovosť na pracovisku : 72
7/2022 – FPČ : 190, odpracované hodiny : 160, pohotovosť na pracovisku : 80
8/2022 – FPČ : 154,67, odpracované hodiny : 122,67, pohotovosť na pracovisku : 56
9/2022 – FPČ : 153, odpracované hodiny : 99,50, pohotovosť na pracovisku : 48
10/2022 – FPČ : 158,50, odpracované hodiny : 16, pohotovosť na pracovisku : 8
11/2022 – FPČ : 159,50, odpracované hodiny : 127,5, pohotovosť na pracovisku : 56
12/2022 – FPČ : 173,83, odpracované hodiny : 141,83, pohotovosť na pracovisku : 56
1/2023 – FPČ : 183, odpracované hodiny : 104, pohotovosť na pracovisku : 40
2/2023 – FPČ : 144, odpracované hodiny : 48, pohotovosť na pracovisku : 24
3/2023 – FPČ : 163,5, odpracované hodiny : 124, pohotovosť na pracovisku : 48
4/2023 – FPČ : 160, odpracované hodiny : 144, pohotovosť na pracovisku : 56
5/2023 – FPČ : 183,50, odpracované hodiny : 112, pohotovosť na pracovisku : 48
6/2023 – FPČ : 149, odpracované hodiny : 117, pohotovosť na pracovisku : 56
7/2023 – FPČ : 160, odpracované hodiny : 144, pohotovosť na pracovisku : 72
8/2023 – FPČ : 160, odpracované hodiny : 82,07, pohotovosť na pracovisku : 37,93
9/2023 – FPČ : 160, odpracované hodiny : 128, pohotovosť na pracovisku : 56
10/2023 – FPČ : 176, odpracované hodiny : 144, pohotovosť na pracovisku : 72
11/2023 – FPČ : 160, odpracované hodiny : 96, pohotovosť na pracovisku : 48
12/2023 – FPČ : 167, odpracované hodiny : 119, pohotovosť na pracovisku : 48
1/2024 – FPČ : 160, odpracované hodiny : 128,45, pohotovosť na pracovisku : 63,55
2/2024 – FPČ : 198,92, odpracované hodiny : 117,79, pohotovosť na pracovisku : 39,50
3/2024 – FPČ : 162, odpracované hodiny : 112, pohotovosť na pracovisku : 56

4/2024 – FPČ : 128, odpracované hodiny : 112, pohotovosť na pracovisku : 56
5/2024 – FPČ : 176, odpracované hodiny : 128, pohotovosť na pracovisku : 64
6/2024 – FPČ : 152,08, odpracované hodiny : 107,08, pohotovosť na pracovisku : 48
7/2024 – FPČ : 160, odpracované hodiny : 132,02, pohotovosť na pracovisku : 59,98
8/2024 – FPČ : 160, odpracované hodiny : 97,18, pohotovosť na pracovisku : 46,82
Žalobca odpracoval celkovo 1.963,78 hodín určenej služobnej pohotovosti:
a) v období od septembra 2021 do decembra 2021 vrátane: 196 hodín služobnej pohotovosti,
b) v období od január 2022 do decembra 2022 vrátane: 728 hodín služobnej pohotovosti,
c) v období od január 2023 do decembra 2023 vrátane: 605,93 hodín služobnej pohotovosti,
d) období od január 2024 do jún 2024 vrátane: 433,85 hodín služobnej pohotovosti.
Žalobca v rámci výkonu zmenovej služby zahrnutých vo fonde pracovného času spolu 5.876,8 hodín zmenovej služby:
a) v období od septembra 2021 do decembra 2021 vrátane: 659,8 hodín,
b) v období od január 2022 do decembra 2022 vrátane: 1.954 hodín,
c) v období od január 2023 do decembra 2023 vrátane: 1.966 hodín,
d) období od január 2024 do augusta 2024 vrátane: 1297 hodín.

13. Z plánov služieb (ID plachty) vyplývajú plánované hodiny (PH), odpracované hodiny (OH) a pohotovosť (P) v hodinách nasledovne (pozn – výpočet priemerného týždenného času v danom mesiaci je prepočtom súdu – súčet odpracovaných hodín a pohotovosti / počet dní mesiaca x 7):
9/2021 – PH : 167:12 OH: 166:48, P: 7:00, priemer OH+P na týždeň 56,45 hod.
10/2021 – PH : 159:36, OH: 187:00, P: 63:00, priemer OH+P na týždeň 58,33 hod.
11/2021 – PH : 167:12, OH: 153:00, P: 63:00, priemer OH+P na týždeň 50,40 hod.
12/2021 – PH : 174:48, OH: 146:00, P: 63:00, priemer OH+P na týždeň 47,19 hod.
1/2022 – PH : 157:30, OH: 179:00, P: 72:00, priemer OH+P na týždeň 56,35 hod.
2/2022 – PH : 150:00, OH: 151:10, P: 64:00, priemer OH+P na týždeň 53,47 hod.
3/2022 – PH : 172:30, OH: 176:00, P: 72:00, priemer OH+P na týždeň 56 hod.
4/2022 – PH : 157:30, OH: 144:00, P: 72:00, priemer OH+P na týždeň 50,40 hod.
5/2022 – PH : 165:00, OH: 160:00, P: 72:00, priemer OH+P na týždeň 52,38 hod.
6/2022 – PH : 165:00, OH: 157:20, P: 72:00, priemer OH+P na týždeň 53,43 hod.
7/2022 – PH : 157:30, OH: 190:00, P: 80:00, priemer OH+P na týždeň 60,97 hod.
8/2022 – PH : 172:30, OH: 155:10, P: 80:00, priemer OH+P na týždeň 53,06 hod.
9/2022 – PH : 165:00, OH: 153:00, P: 48:00, priemer OH+P na týždeň 46,90 hod.
10/2022 – PH : 157:30, OH: 151:00, P: 8:00, priemer OH+P na týždeň 37,10 hod.
11/2022 – PH : 165:00, OH: 159:30, P: 56:00, priemer OH+P na týždeň 50,23 hod.
12/2022 – PH : 165:00, OH: 173:50, P: 56:00, priemer OH+P na týždeň 51,71 hod.
1/2023 – PH : 165:00, OH: 175:00, P: 40:00, priemer OH+P na týždeň 48,55 hod.
2/2023 – PH : 150:00, OH: 144:00, P: 24:00, priemer OH+P na týždeň 42 hod.
3/2023 – PH : 172:30, OH: 163:30, P: 48:00, priemer OH+P na týždeň 47,64 hod.
4/2023 – PH : 150:00, OH: 160:00, P: 56:00, priemer OH+P na týždeň 50,40 hod.
5/2023 – PH : 172:30, OH: 183:30, P: 48:00, priemer OH+P na týždeň 52,16 hod.
6/2023 – PH : 165:00, OH: 149:00, P: 56:00, priemer OH+P na týždeň 47,83 hod.
7/2023 – PH : 157:30, OH: 160:00, P: 72:00, priemer OH+P na týždeň 52,38 hod.
8/2023 – PH : 172:30, OH: 160:00, P: 37:56, priemer OH+P na týždeň 44,70 hod.
9/2023 – PH : 157:30, OH: 160:00, P: 56:00, priemer OH+P na týždeň 50,40 hod.
10/2023 – PH : 165:00, OH: 176:00, P: 72:00, priemer OH+P na týždeň 56 hod.
11/2023 – PH : 165:00, OH: 160:00, P: 48:00, priemer OH+P na týždeň 48,53 hod.
12/2023 – PH : 157:30, OH: 159:00, P: 48:00, priemer OH+P na týždeň 46,74 hod.
1/2024 – PH : 172:30, OH: 160:00, P: 63:33, priemer OH+P na týždeň 50,35 hod.
2/2024 – PH : 157:30, OH: 198:55, P: 41:25 priemer OH+P na týždeň 57,68 hod.
3/2024 – PH : 157:30, OH: 160:00, P: 56:00, priemer OH+P na týždeň 48,77 hod.
4/2024 – PH : 165:00, OH: 128:00, P: 56:00, priemer OH+P na týždeň 42,93 hod.
5/2024 – PH : 172:30 OH: 176:00, P: 64:00, priemer OH+P na týždeň 54,19 hod.
6/2024 – PH : 150:00, OH: 152:05, P: 48:00, priemer OH+P na týždeň 46,66 hod.
7/2024 – PH : 172:30, OH: 160:00, P: 59:59, priemer OH+P na týždeň 49,67 hod.
8/2024 – PH : 165:00, OH: 160:00, P: 46:49, priemer OH+P na týždeň 46,51 hod.

14. Čo sa týka osobných pomerov žalobcu, je ženatý, má dve maloleté deti, dcéra vo veku dva a pol roka navštevuje jasle a dcéra vo veku sedem a pol roka navštevuje prvý ročník základnej školy.

15. Podľa lustrácie v Sociálnej poisťovni žalobca bol v období od septembra XXXX do augusta XXXX nevykonával inú pracovnú činnosť.

16. Podľa § 85 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z.z. o Hasičskom a záchrannom zbore (v texte aj ako zákon o HaZZ) služobný čas príslušníka je časový úsek, v ktorom príslušník vykonáva štátnu službu a je k dispozícii služobnému úradu. Podľa ods. 2 služobný čas príslušníka je 40 hodín týždenne. Skrátenie týždenného služobného času príslušníka možno dohodnúť v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa.

17. Podľa § 86 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z.z. služobný čas príslušníkov môže byť rozvrhnutý nerovnomerne. Nerovnomerne rozvrhnutý služobný čas príslušníkov je rozvrhnutý na obdobie šiestich mesiacov. Podľa ods. 2 pri nerovnomernom rozvrhnutí nesmie byť dĺžka služobného času v jednotlivých služobných dňoch vyššia ako 18 hodín. Celková dĺžka vykonávania štátnej služby a na ňu bezprostredne nadväzujúcej určenej služobnej pohotovosti v mieste vykonávania štátnej služby je najviac 24 hodín v služobnom dni.

18. Podľa § 91 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z.z. štátnou službou nadčas je štátna služba vykonávaná nad rámec určeného služobného času.

19. Podľa § 92 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z.z. služobný úrad určuje príslušníkovi služobnú pohotovosť v štátnej službe v mieste vykonávania štátnej služby, ktorá bezprostredne nadväzuje na vykonávanie štátnej služby podľa § 86 ods. 2 v rámci rozvrhnutia služobného času.

20. Podľa § 92 ods. 2 zákona č. 315/2001 Z.z. na zabezpečenie nevyhnutných úloh môže služobný úrad v odôvodnených prípadoch nariadiť príslušníkovi služobnú pohotovosť mimo rozvrhnutia služobného času
a) v mieste vykonávania štátnej služby,
b) v mieste pobytu alebo na inom dohodnutom mieste,
c) s možnosťou použitia mobilných prostriedkov spojenia.

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

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

23. Podľa § 122 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z.z. ak je príslušníkovi podľa § 92 ods. 1 určená služobná pohotovosť, patrí mu za každú hodinu tejto pohotovosti peňažná náhrada 15 % zo sumy, ktorou je príslušná časť jeho služobného platu, a 30 % z tejto sumy, ak ide o deň služobného pokoja.

24. Podľa § 122 ods. 2 písm. a) zákona č. 315/2001 Z.z. ak je príslušníkovi podľa § 92 ods. 2 nariadená služobná pohotovosť, patrí mu za každú hodinu tejto pohotovosti peňažná náhrada 50 % zo sumy, ktorou je príslušná časť jeho služobného platu, ak ide o pohotovosť vykonávanú v mieste vykonávania jeho štátnej služby, a 100 % z tejto sumy, ak ide o deň služobného pokoja.

25. Podľa § 122 ods. 3 zákona č. 315/2001 Z.z. 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.

26. Podľa článku 1 Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (v texte aj ako „smernica“ alebo „smernica 2003/88/

ES“) táto smernica ustanovuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času (ods. 1). 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 (ods. 2). 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 (ods. 3).

27. Podľa článku 2 smernice 2003/88/ES na účely tejto smernice platia tieto definície:
"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 (ods. 1);
"čas odpočinku" je akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom (ods. 2);

28. Podľa článku 6 písm. b) smernice 2003/88/ES členské štáty prijmú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov : priemerný pracovný čas pre každé obdobie siedmich dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín.

29. Podľa článku 16 písm. b) smernice 2003/88/ES členské štáty môžu ustanoviť: 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.

30. Podľa článku 17 ods. 3 iii) smernice 2003/88/ES v súlade s odsekom 2 tohto článku sa môžu vykonať odchýlky článkov 3, 4, 5, 8 a 16 služby tlače, rádia, televízie, filmovej tvorby, pôšt a telekomunikácií, sanitky, protipožiarne služby a služby civilnej ochrany.

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

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

33. Podľa § 13 ods. 1 až 3 Občianskeho zákonníka fyzická osoba má právo najmä sa domáhať, aby sa upustilo od neoprávnených zásahov do práva na ochranu jej osobnosti, aby sa odstránili následky týchto zásahov a aby jej bolo dané primerané zadosťučinenie (1). 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 (2). Výšku náhrady podľa odseku 2 určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej ujmy a na okolnosti, za ktorých k porušeniu práva došlo (3).

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

35. Súd po vykonanom dokazovaní dospel k záveru, že žaloba je v jej základe dôvodná. Žalobca si v konaní uplatňuje nárok na náhradu nemajetkovej ujmy spôsobnej štátom porušením únioového práva pri rozvrhovaní jeho služobnej činnosti ako príslušníka Hasičského a záchranného zboru za obdobie september XXXX až august XXXX (v texte aj ako rozhodné obdobie).

36. V prvom rade bolo potrebné sa vysporiadať s tým, či sú splnené procesné podmienky (podmienky konania). Súd je toho názoru, že prejednanie danej žaloby patrí do právomoci súdov, poukazujúc na pravidlo o obsiahnuté v § 3 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (CSP), podľa ktorého súdy prejednávajú a rozhodujú súkromnoprávne spory a iné súkromnoprávne veci, ak ich podľa zákona neprejednávajú a nerozhodujú iné orgány. Aj zo samotnej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že spory o náhradu škody spôsobenej porušením práva Únie medzi jednotlivcom a štátom majú rozhodovať príslušné vnútroštátne súdy. Súdny dvor vo veci C-429/09 (Günter Fuß proti Stadt Halle) rozhodol, že predmetná smernica má priamy účinok, keďže priznáva jednotlivcom práva, ktoré môžu uplatniť priamo

v konaní pred vnútroštátnymi súdmi. Keďže neexistuje žiadny iný orgán disponujúci kompetenciou zverenou ústavnými, resp. zákonnými normami na rozhodnutie o práve žalobcu na náhradu škody voči štátu z titulu porušenia práva EÚ, právomoc súdu na konanie je daná.

37. Súd je rovnako názoru, že je daná aj miestna príslušnosť tunajšieho súdu, nestotožniac sa s námietkou žalovanej. V zmysle konštrukcie miestnej príslušnosti danej na výber je popri všeobecnom súde žalovaného na konanie miestne príslušný aj súd, v ktorého obvode nastala skutočnosť, ktorá zakladá právo na náhradu škody (§ 19 ods. 1 písm. b) CSP). Žalobca si teda popri všeobecnom súde môže zvoliť na podanie žaloby aj takýto súd. Keďže miestom, kde nastala skutočnosť zakladajúca právo na náhradu škody v konkrétnych skutkových okolnostiach, je pracovisko žalobcu (C.), príslušným je aj súd, v obvode ktorého hasič vykonáva služobnú činnosť.

38. Súd sa nestotožnil ani s námietkou nedostatku pasívnej vecnej legitimácie žalovanej, podľa ktorej má byť vzhľadom na simulovaný úkon žaloby o náhradu mzdových nárokov pasívne vecne legitimovaný zamestnávateľ. Súd nesúhlasí s tvrdením žalovanej o (skrytom / simulovanom) uplatňovaní mzdových nárokov žalobcom v konaní. Premet konania vymedzuje žalobca predkladaním skutkových tvrdení v žalobe a v ďalších procesných úkonoch. Pokiaľ žalovaná skryté mzdové nároky, resp. „pracovno-právny charakter“ sporu odvádza od žalobcom predloženého spôsobu výpočtu nemajetkovej ujmy, súd uvádza, že len samotný spôsobov výpočtu náhrady ujmy v žalobe nemôže vymedziť podstatu a charakter uplatňovaného nároku. Žalobca žalobu založil na zásahu do jeho nemajetkovej sféry v dôsledku nesprávnej transpozície smernice a porušenia práva priznaného jednotlivcovi smernicou v článku 6 písm. b). Podľa čl. 288 Zmluvy o fungovaní Európskej únie smernica je záväzná pre každý členský štát, ktorému je určená, avšak voľba foriem a metód ponecháva vnútroštátnym orgánom. Podľa čl. 29 smernice 2003/88/ES táto smernica je adresovaná členským štátom a žalovaná ako členský štát a adresát smernice je zodpovedná za prijatie všetkých opatrení legislatívnej aj faktickej povahy s cieľom dosiahnutia účelu smernice (zabezpečiť jednotlivcovi smernicou priznané právo na bezpečnosť a ochranu zdravia pri organizácií pracovného času), pričom v prípade nesplnenia tejto povinnosti je štát zodpovedný aj za nesprávnu aplikáciu smernice 2003/88/ES, pokiaľ k nesprávnej aplikácii smernice došlo v dôsledku jej nesprávneho prebratia do právneho poriadku. Zodpovednosť za nesprávnu transpozíciu smernice do vnútroštátneho právneho poriadku znáša členský štát. V mene Slovenskej republiky nepochybne koná orgán štátu, do ktorého pôsobnosti patrí Hasičský a záchranný zbor SR (§ 11 písm. c) zákona č. 575/2001 Z. z.), teda Ministerstvo vnútra SR. Zároveň súd dodáva, že článok 6 písm. b) Smernice 2003/88 má priamy účinok, keďže priznáva jednotlivcom práva, ktoré môžu priamo uplatniť v konaní pred vnútroštátnymi súdmi. Ani skutočnosť, že sa žalovaná na aplikácií smernice, resp. zákona č. 315/2001 Z.z. voči žalobcovi priamo nepodieľa, nie je právne významná, predpoklady zodpovednosti za škodu vychádzajú z objektívnej zodpovednosti členského štátu za takto vzniknutú škodu. V konaní o náhradu škody spôsobenej nesprávnym prebratím smernice 2003/88/ES do právneho poriadku je preto pasívne vecne legitimovaná sama žalovaná.

39. Ďalšou námietkou žalovanej bola pôsobnosť smernice, resp. nemožnosť jej použitia na žalobcu ako príslušníka hasičského a záchranného zboru a s tým súvisiaci nedostatok aktívnej vecnej legitimácie žalobcu. Argumentovala, že platná vnútroštátna úprava stavia príslušníka HaZZ na rovnakú úroveň ako policajta, pokiaľ ide o obsah služobného pomeru a teda pokiaľ sa smernica 89/391/EHS neuplatňuje na osobitné činnosti ako ozbrojené sily a políciu, možno tieto charakteristiky vtiahnuť aj na činnosť príslušníka HaZZ. Ani túto námietku súd nevyhodnotil ako dôvodnú. Článok 1 ods. 3 Smernice 2003/88/EHS definuje rozsah pôsobnosti smernice na všetky odvetvia činností, verejné i súkromné, pričom výslovne odkazuje na článok 2 Smernice 89/391/EHS. Smernica 89/391 sa v zmysle čl. 2 ods. 1 uplatňuje „na všetky odvetvia činnosti a to verejné aj súkromné“, ku ktorým okrem iného patria všeobecne uvedené činnosti služieb (priemysel, poľnohospodárstvo, obchod, administratíva, služby, vzdelávanie, kultúra, voľný čas, atď.) V zmysle odseku 2 sa neuplatňuje uvedená smernica tam, kde sú s ňou nevyhnutne v rozpore charakteristiky vlastné pre určité osobitné činnosti verejných služieb, napríklad v oblasti služieb civilnej ochrany. Po vyhodnotení dotknutých ustanovení smerníc má súd za to, že výnimka podľa článku 2 ods. 2 smernice 89/391/EHS sa na služobnú činnosť žalobcu nevzťahuje. Cieľom smernice je podpora zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci, čomu korešponduje široké vymedzenie pôsobnosti podľa článku 2 ods. 1 uvedenej smernice. Výnimky z jej pôsobnosti je potrebné vykladať nie extenzívne, ale naopak, sledujúc účel smernice, zužujúco. Akákoľvek podobnosť medzi služobným pomerom (jeho obsahom) policajta a hasiča voči štátu, upravená vnútroštátnou normou, nemôže byť použiteľná pre výklad úniovej normy, tak ako to

naznačuje žalovaná. Súd poukazuje na výklad práva EÚ, ktorý podal Súdny dvor, kedy z jeho judikatúry vyplýva, že čl. 2 ods. 2 smernice 89/391/EHS nevylučuje z jej pôsobnosti služby civilnej ochrany ako také, ale len „určité osobitné činnosti“ týchto služieb, ak charakteristiky vlastné pre určité osobitné činnosti odporujú použitiu ustanovení tejto smernice. Uvedená výnimka bola prijatá len na účel zabezpečiť riadne fungovanie služieb nevyhnutných na ochranu verejnej bezpečnosti, zdravia a poriadku, ak nastane osobitne vážna situácia alebo situácia osobitného rozsahu - napríklad katastrofa - pre ktorú je typické, že nie je možné rozvrhnúť pracovný čas pre zásahové a záchranné tímy (rozsudok v spojených veciach C-397/01 až C-403/01 Pfeiffer). Vo veci C-52/04 Súdny dvor uviedol, že smernica 89/391/EHS sa musí uplatňovať na činnosti hasičskej služby, aj keď tieto činnosti zásahové sily v teréne vykonávajú bez ohľadu na to, či sú zamerané na boj proti požiarom alebo poskytnutie pomoci iným spôsobom, ak sú vykonávané za obvyklých podmienok v súlade s poslaním, ktoré bolo zverené príslušnej službe, a to aj vtedy, keď zásahy, ktoré môžu byť spojené s týmito činnosťami, sú vzhľadom na svoju povahu nepredvídateľné a môžu vystaviť pracovníkov, ktorí ich vykonávajú, určitému riziku, pokiaľ ide o ich bezpečnosť a/alebo zdravie. Podľa rozsudku SDEÚ vo veci C-518/15 Súdny dvor dospel k záveru, že na uvedené činnosti hasičského zboru, pokiaľ sú vykonávané za obvyklých podmienok v súlade s poslaním zvereným príslušnej službe, sa má uplatniť aj smernica 2003/88/ES. V konaní nebolo tvrdené, že žalobca vykonával služobné činnosti v iných ako obvyklých podmienkach, ktoré by bolo možné považovať za osobitne vážnu situáciu alebo situáciu osobitného rozsahu (dosahujúcu intenzitu katastrofy), kedy by nebolo možné rozvrhnúť pracovný čas pre zásahové a záchranné tímy. Pokiaľ žalovaná poukazuje na bod 50. rozhodnutia C 52/04, podľa ktorého ust. článku 2 ods. 2 prvého pododseku smernice 89/391 sa vzťahuje na služby, ktorých nepretržitosť je nevyhnutná na zabezpečenie ochrany integrity osôb a majetku a na ktoré z tohto dôvodu nie možné uplatňovať ochranu v plnom rozsahu, tvrdiac, že pri činnosti HaZZ je potrebná nepretržitá prevádzka, súd uvádza, že ďalšie časti uvádzaného rozhodnutia súdneho dvora obsahujú presne opačnú argumentáciu a závery, ako sa snaží prezentovať žalovaná. Súdny dvor v žalovanou uvádzanom rozhodnutí výslovne uviedol, že v tomto prípade sa teda táto smernica musí uplatňovať na činnosti hasičskej služby, aj keď tieto činnosti zásahové sily v teréne vykonávajú bez ohľadu na to, či sú zamerané na boj proti požiarom alebo poskytnutie pomoci iným spôsobom, ak sú vykonávané za obvyklých podmienok v súlade s poslaním, ktoré bolo zverené príslušnej službe, a to aj vtedy, keď zásahy, ktoré môžu byť spojené s týmito činnosťami, sú vzhľadom na svoju povahu nepredvídateľné a môžu vystaviť pracovníkov, ktorí ich vykonávajú, určitému riziku, pokiaľ ide o ich bezpečnosť a/alebo zdravie (bod 52). Ďalej konštatoval, že činnosti zásahových síl verejnej hasičskej služby sa v zásade nevzťahuje výnimka uvedená v článku 2 ods. 2 prvého pododseku smernice 89/391, ale tieto činnosti naopak patria do pôsobnosti tejto smernice, pokiaľ sú vykonávané za obvyklých podmienok. tento záver je ešte posilnený skutočnosťou, že v článku 17 ods. 2 pododseku 2.1 písm. c) bode iii) smernice 93/104 sa výslovne uvádzajú aj hasičské služby (body 57, 60). Zhrnúc uvedené súd dospel k záveru, že služobná činnosť žalobcu ak príslušníka HaZZ patrí do pôsobnosti Smernice 2003/88/ES a je daná aktívna vecná legitimácia žalobcu.

40. Súd sa následne zaoberal tvrdeniami o správnom, resp. úplnom transponovaní smernice 2003/88/ES. Zákon o HaZZ upravuje podmienky výkonu štátnej služby, definuje týždenný služobný čas, nerovnomerné rozvrhnutie služobného času, štátnu službu nadčas, služobnú pohotovosť a iné. Podľa prílohy č. 4 bod 6 zákona do jeho znenia bola prebratá smernica 2003/88/ES. Z ustanovení zákona ale nevyplýva, že by služobná pohotovosť hasičov v mieste výkonu služby bola považovaná za súčasť ich služobného času a práve v tejto skutočnosti spočíva rozpor slovenskej právnej úpravy s právom Európskej únie. Súdny dvor konštatoval, že pojem „pracovný čas“ uvedený v smernici 2003/88 je autonómnym pojmom práva EÚ a je vymedzený ako „akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti…“ a „čas odpočinku“ ako „akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom“. Rovnako z ustanovení zákona nevyplýva, resp. do 31.10.2024 nevyplývala maximálna dĺžka priemerného služobného týždenného času 48 hodín zakotveného v článku 6 písm. b) smernice (tento bol do znenia zákona doplnený novelou – zákonom č. 258/2024 Z.z. účinnou od 01.11.2024). Tento článok predstavuje v rozsahu, v akom ukladá členským štátom maximálnu hranicu priemerného týždenného pracovného času, ktorá musí byť ako minimálna požiadavka priznaná každému pracovníkovi, dôležité pravidlo sociálneho práva Únie, ktoré nemôže byť podmienené alebo obmedzené. Zároveň priznáva práva, ktorých sa môžu dovolávať priamo pred vnútroštátnymi súdmi. Súdny dvor vo viacerých svojich rozhodnutiach, napr. C-397/01 Pfeiffer a C-437/05 Vorel opakovane zdôrazňoval, že čas pracovnej pohotovosti na pracovisku je potrebné v celom rozsahu zahrnúť do výpočtu maximálneho denného alebo týždenného pracovného času a pracovná pohotovosť vykonávaná pracovníkom v režime fyzickej prítomnosti v zariadení

zamestnávateľa sa považuje ako celok za pracovný čas nezávisle od toho, akú prácu skutočne pracovník vykonáva. Osobitne v prípade hasičov Súdny dvor potvrdil, že pracovný čas zodpovedajúci pracovnej pohotovosti a pohotovostnej službe, počas ktorých je dotknutý pracovník fyzicky prítomný na pracovisku, je súčasťou pojmu pracovný čas a nesmie prekročiť maximálny týždenný pracovný čas ustanovený smernicou 2003/88/ES (C-429/09, C-52/04). Cieľ článku 6 písm. b) smernice nebol v prípade zákona č. 315/2001 Z. z. naplnený. Nič nemení na tomto závere ani skutočnosť, že za pracovnú pohotovosť je žalobcovi vyplácaná náhrada. Zákon o HaZZ umožňuje rozvrhnúť príslušníkovi HaZZ nerovnomerný pracovný čas. Neaktívnu časť služobnej pohotovosti zákon výslovne nezaraďuje do výkonu štátnej služby, práve naopak, z § 86 zákona pri nerovnomernom rozvrhnutí služobného času vyplýva, že zákon rozlišuje medzi dĺžkou vykonávania štátnej služby a na ňu nadväzujúcou služobnou pohotovosťou v mieste vykonávania štátnej služby. Rozdiel je viditeľný aj pri odmeňovaní podľa § 103 ods. 5 zákona (rozlišuje služobný príjem a peňažnú náhradu za služobnú pohotovosť). Možno konštatovať, že zákon o HaZZ nebol v rozhodnom období v súlade so smernicou 2003/88/ES, nakoľko zo služobného/pracovného času hasiča vyčleňuje neaktívnu časť určenej služobnej pohotovosti, ktorú je však príslušník povinný tráviť na pracovisku, resp. že Slovenská republika neprijala opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie požiadavky, aby nebola prekročená maximálna hranica priemerného týždenného pracovného času, stanovenej v čl. 6 písm. b) cit. smernice. Uvedené napokon potvrdzuje vyššie uvádzaná novela zákona o HaZZ účinná od 01.11.2024 (zákon č. 258/2024 Z.z.), ktorá zaviedla do zákona ust. § 97 ods. 5, podľa ktorého na účely výpočtu priemerného týždenného služobného času, ktorý vrátane služobnej pohotovosti podľa § 92 ods. 1 a ods. 2 písm. a) a štátnej služby nadčas v období šiestich mesiacov nesmie prekročiť 48 hodín, sa ako vykonávanie štátnej služby neposudzujú časy podľa odseku 1 písm. a) až d), okrem rekondičného pobytu podľa § 161 ods. 4 písm. a), a odseku 1 písm. h) až l); čerpanie dovolenky podľa § 93 ods. 1 prvej a druhej vety a čas podľa odseku 1 písm. j) prvého bodu sa na účely výpočtu priemerného týždenného služobného času do obdobia šiestich mesiacov nezapočítavajú.

41. Pokiaľ žalovaná odkazuje na referenčné obdobia, za ktoré sa má zohľadňovať priemerný týždenný pracovný čas v rozsahu 48 hodín, súd má za to, že právna úprava platná v rozhodnom období netransponovala do vnútroštátneho predpisu normy týkajúce sa referenčných období v zmysle článku 16 písm. b) smernice, prípadne výnimky umožňujúce určenie dlhšieho referenčného obdobia podľa článku 17 ods. 3 smernice. K námietke žalovanej, že ak súd posudzuje porušenie článku 6 písm. b) smernice, tak by mal toto porušenie posudzovať v rámci inštitútov uvedených v smernici (referenčné obdobie, prípadne neutrálne dni), súd zdôrazňuje rozdiel v účinkoch jednotlivých ustanovení smernice. Pokiaľ sa žalobca dovoláva priamej aplikácie článku 6 písm. b) smernice, tento má priamy účinok, keďže priznáva jednotlivcom práva, ktoré môžu priamo uplatniť v konaní pred vnútroštátnymi súdmi (rozsudky Pfeiffer a i., už citovaný, body 103 až 106, ako aj Fuß, body 56 až 59). Na druhej strane smernica v článku 16 písm. b) „iba“ umožňuje členským štátom ustanoviť pre uplatňovanie článku 6 referenčné obdobie nepresahujúce štyri mesiace. Na to, aby sa takéto ustanovenie mohlo uplatňovať, je ho potrebné prevziať do právneho poriadku, čo však do 01.11.2024 realizované nebolo. V prípade referenčných období nejde o priamy účinok smernice v článkoch 16 a 17 ods. 3 bod iii), ako to uvádzala žalovaná poukazujúc na výkladové oznámenie Komisie k smernici č. 2003/88/ES (2023/C 109/1). O priamy účinok ide vtedy, ak smernica priznáva konkrétne individuálne právo jednotlivcovi. V prípade článku 16 a 17 nejde o právo jednotlivca, ale možnosť štátu určiť referenčné obdobie. Samotné výkladové pravidlá priznávajú priamy účinok len právu, „podľa ktorého referenčné obdobie na vykonanie maximálnej dĺžky týždenného pracovného času nesmie presiahnuť 12 mesiacov“ (rozsudok vo veci C-303/98, Simap, bod 70.), teda priamemu právu, na ktoré sa jednotlivec môže odvolať a ktoré je jednoznačne stanovené.

42. Súd sa nestotožňuje ani s tvrdením žalovanej, že referenčné obdobie pre maximálny pracovný týždeň bolo zakotvené do § 86 zákona o HaZZ. Ustanovenia § 86 zákona o HaZZ sa týkajú nerovnomerného rozvrhnutia služobného času (na obdobie šiestich mesiacov), avšak uvedené nesúvisí s maximálnym obmedzením týždenného pracovného času podľa smernice. Z predmetného ustanovenia jednoznačne vyplýva, že sa týka rozvrhnutia nerovnomerného služobného času, maximálnej dĺžka služobného času v jednotlivých služobných dňoch a celkovej dĺžky vykonávania štátnej služby a na ňu bezprostredne nadväzujúcej určenej služobnej pohotovosti v mieste vykonávania štátnej služby. Uvedené ustanovenie, ako ani celý právny predpis neobsahuje stanovenie maximálnej dĺžky týždenného pracovného času 48 hodín, preto sa ani uvedené tam stanovené obdobie nemôže vykladať tak, že bolo zavedené aj v súvislosti maximálnym týždenným pracovným časom. Nejde teda o určenie referenčného obdobia v súvislosti s maximálnou priemernou dĺžkou týždenného pracovného času, s prihliadnutím na to, že do

zákona nebolo transponované ustanovenie článku 6 písm. b) smernice. Napokon referenčné obdobie 6 mesiacov pre uplatňovanie týždenného pracovného času bolo do právneho poriadku zavedené novelou k 01.11.2024, čo podporuje závery o jeho absencii v právnej úprave platnej do 31.10.2024. Súd sa nestotožňuje ani s tvrdením, že v čl. 19 smernice rozširuje referenčné obdobie až na šesť mesiacov, keď toto zo znenia smernice ako záväzné pravidlo nevyplýva (ide len o možnosť výnimky). Ak žalovaná poukazuje na odseky 15 a 16 preambuly smernice, ktoré hovoria o potrebe pružnosti pri uplatňovaní tejto smernice (v spojení s článkom 17), rovnako nejde o záväzné pravidlo, ale o odôvodnenie situácií, kedy nie je žiadúce striktne dodržiavať pravidlá stanovené smernicou a kedy má štát alebo sociálny partner možnosť uplatniť odchýlky z určitých ustanovení.

43. Súd nesúhlasí ani s tým, že dôvodom pre uplatňovanie referenčných období by malo byť dojednanie v kolektívnych zmluvách o dni voľna pre príslušníka HaZZ v príslušnom kalendárnom polroku. V danom prípade ide o benefit pre zamestnancov priznaný v rámci kolektívneho jednania, nie o vyvažovanie povinností zamestnávateľa v rámci dodržiavania maximálneho týždenného služobného času. Napokon v tejto súvislosti nemá vplyv ani rozvrhnutie služieb na obdobie šiestich mesiacov, nakoľko toto súvisí s nerovnomerným rozvrhnutím služobného času na 6 mesiacov a je úplne bez relevancie, či má alebo nemá príslušník o tomto rozvrhu vedomosť.

44. V konaní bolo medzi stranami sporné, či došlo v súvislosti s rozvrhom pracovného času žalobcu k porušeniu článku 6 písm. b) smernice, teda či priemerný týždenný služobný čas presahoval hranicu 48 hodín (žalovaná takéto prekročenie 48 hranice priznala v dvoch šesťmesačných obdobiach). Obe strany sporu predložili vlastné prepočty, ktoré potvrdzovali ich verzie. Žalobca pri výpočte vychádzal z údajov uvedených vo výplatných páskach žalobcu, konkrétne z hodín vo fonde pracovného času a odslúžených hodín pohotovosti na pracovisku. Tieto hodnoty sčítal a za konkrétne obdobie určil priemerný počet odpracovaných hodín na týždeň, a to v roku 2021 od septembra 2021 vrátane 49,10 hodín, v roku 2022 51,44 hodín, v roku 2023 49,32 hodín, v roku 2024 do mesiaca august vrátane 49,66 hodín. (september 2021 až december 2021: fond pracovného času 659,8 hod. + pohotovosť 196 hod, spolu 855,8 / 17,43 týždňa, t.j. 122 dní/7; rok 2022 : fond pracovného času 1954 hod. + pohotovosť 728 hod., spolu 2682 hod. / 52,14 týždňa; rok 2023 : fond pracovného času 1966 hod. + pohotovosť 605,93 hod., spolu 2571,93 hod. / 52,14 týždňa; januára 2024 až august 2024: fond pracovného času 1297 hod. + pohotovosť 433,85 hod, spolu 1730,85 / 34,86 týždňov, t.j. 244 dní/7). Uvedené priemery prekračujú stanovenú maximálnu hranicu 48 hodín.

45. Žalovaná vo vzťahu k uvedenému výpočtu namietala, že nie je možné vychádzať z fondu pracovného času, ktorý predstavuje veličinu pre naplnenie plánovaných hodín, aby bolo z neho možné vypočítať mzdu. Tvrdila, že nejde o správny ukazovateľ, nakoľko v zmysle § 97 ods. 1 zákona o HaZZ sa ako služobný čas posudzuje aj čerpanie všetkej dovolenky, čas plateného služobného voľna, či čas náhradného voľna za službu nadčas a službu vo sviatok. Fond pracovného (služobného času) vo všeobecnosti pojem označuje súhrn pracovného času, ktorý má zamestnanec odpracovať za určitý časový úsek, spravidla za týždeň, mesiac alebo rok. Z takto definovaného pojmu fondu pracovného času potom nie je dôvod nevychádzať pri zohľadnení odpracovaných hodín príslušníka. Pokiaľ žalovaná namieta zahrnutie aj iných údajov (dovolenka, PN), tak tieto veličiny zohľadňuje aj zamestnávateľ pri určení počtu odpracovaných hodín (predložené ID plachty napr. za mesiac august 2022).

46. Na otázku dodržania maximálneho týždenného času je potrebné sa pozrieť aj z pohľadu plánovaných služieb žalobcu. Nebolo sporné, že služobný čas žalobcu je rozvrhnutý nerovnomerne tak, že jedna zmena 24 hodinová zmena sa skladá zo 16 hodinovej služby a na to nadväzujúcej určenej 8 hodinovej služobnej pohotovosti na pracovisku (do konca roka 2021 17 hodín služby a 7 hodín pohotovosti). Na pracovisku žalobcu sa striedajú tri zmeny tak, že jedna zmena odslúži 24 hodín a následne má dva dni voľno. Je teda nevyhnutné, že jedna zmena v danom týždni (7 po sebe nasledujúcich dní) odslúži 24 hodinovú zmenu trikrát, čo predstavuje 72 hodín (čo potvrdzujú aj predložené ID plachty – napr. za 8/2021), teda vysoko prevyšuje maximálny týždenný počet hodín (súd sa už vyjadril k nemožnosti aplikovať referenčné obdobia). V prípade, ak zmenu odslúži príslušník len dvakrát do týždňa, je na hranici 48 hodín. Ak by súd prepočítal výkon 24 hodinovej zmeny každý tretí deň na rok, tak príslušník odpracuje 121 dní (365/3), čo predstavuje 2.904 hodín (121x24 dní), v priemere 55,70 hodín týždenne (2904/52,14 týždňov), teda prevyšuje maximálny priemerný týždenný pracovný čas 48 hodín. Pri dodržaní normy maximálneho týždenného času by mal príslušník ročne odpracovať najviac 2.502,72 hodín (48 x 52,14 týždňa), pričom však pri rozvrhu troch zmien na pracovisku žalobcu jedna by mala

jedna zmena odpracovať 2.904 hodín, čo o 401,28 hodín ročne prevyšuje maximálny prípustný čas 48 hodín prepočítaný na rok. Je nutné podotknúť, že do služobného času (odpracovaných hodín, resp. fondu pracovného času) sa zaráta len výkon služby 18 hodín/17 hodín do roka konca 2021, služobná pohotovosť 8 hodín / 7 hodín do konca roka 2021 sa nezarátava. Z uvedeného je zrejmé, že slovenská právna úprava v zákone o HaZZ umožňovala zamestnávateľovi (služobnému úradu) rozvrhnúť príslušníkovi zboru služobný čas tak, že presiahne najvyššiu prípustnú hranicu podľa článku 6 písm. b) smernice, k čomu aj prichádzalo. Uvedený záver je platný tak v prípade, ak súd vychádzal z počtu hodín fondu pracovného času podľa výplatných pások, ako aj z plánovaných odpracovaných hodín podľa ID plachty; uvedené veličiny neboli úplne totožné, v oboch prípadoch však išlo o hodiny výkonu služby bez hodín pracovnej pohotovosti. Napríklad v septembri 2021 mal podľa FPČ na výplatnej páske pracovať 166,8 hodín, čo predstavuje takmer 10 služieb po 17 hodín, na ktorí by mal nadväzovať pohotovosť 10 x 7 hodín, čo spolu predstavuje 240 hodín – v priemere 56 hodiny na mesiac. V ten istý mesiac podľa ID plachty mal žalobca plánovaných 167:12 hodín, čo predstavuje takmer 10 služieb po 17 hodín, na čo by mala nadväzovať pohotovosť 10x7 hodín (v priemere 56 hodiny na mesiac). Obdobné situácie, kedy plánované hodiny, ktoré sa zarátavali do služobného času, spolu s hodinami učenej služobnej pohotovosti, prekračovali v rámci plánovaného mesiaca prípustných 48 hodín týždenne, je možné demonštrovať na viacerých plánovaných mesačných obdobiach, resp. takmer vo väčšine (napr. ID plachty za obdobie 10/2021, 11/2021, 12/2021, 2/2021, 1/2022, 2/2022, 3/2022 atď...).

47. Ak by súd vychádzal mesačných prehľadov predložených žalovanou (ID plachty), v ktorých je zaznamenaný počet plánovaných hodín, odpracovaných hodín, hodín pohotovosti (a iné údaje), tak pri výpočte súdu dochádzalo k prekročeniu maximálneho týždenného pracovného času vo väčšine mesiacov. Z jednotlivých prehľadov je zrejmé, že zamestnávateľ do odpracovaných hodín započítaval aj dovolenky, PN-ky, rehabilitácie, školenia a podobne. Súd však nevidel dôvod na odpočítanie takýchto dní, tak ako naznačovala žalovaná. Právny poriadok takýto postup neupravoval a ustanovenia o neutrálnych dňoch neboli do vnútroštátneho právneho poriadku zavedené (keďže nebolo zavedené ani referenčné obdobie). Žalovanou predložený prepočet je stanovený na referenčné obdobie 6 mesiacov, ktoré nie je možné aplikovať, nakoľko nebolo zavedené do vnútroštátneho právneho poriadku (viď odôvodnenie vyššie). Z jednotlivých mesiacov vyplýva, že k prekračovaniu 48 hodinového týždenného pracovného času v rámci mesiaca dochádzalo aj pri spôsobe výpočtu žalovanou (v prvých dvoch ňou uvádzaných polročných obdobiach). V mesiacoch, kde bolo čerpané viac dovolenky, PN-ky, rehabilitácii, prirodzene žalobca odpracoval menej. Napriek uvedenému príkladnému výpočtu je potrebné vychádzať z počtu odpracovaných hodín stanovených časovým fondom, prípadne mesačnými súhrnmi (ID plachty), ktoré vypracoval zamestnávateľ žalobcu, zohľadniac situáciu, že neexistovala žiadna právna úprava na určenie počtu odpracovaných hodín výpočtom, ktorý prezentovala žalovaná. Ak žalovaná namieta, že vykladať pojem pracovný čas je potrebné v zmysle smernice a jej nástrojov, s tým sa súd stotožňuje (v danom prípade je pracovným čas autonómny pojem únijného práva), avšak konkrétny matematický prepočet tak, ako ho prezentovala žalovaná (zistiť skutočne odpracované hodiny a tieto prepočítať na skutočne odpracované dni bez dovolenky, PN, OČR a podobe) zo smernice nevyplýva. Smernica hovorí o platenej dovolenke a dobe pracovnej neschopnosti ako o dňoch, ktoré sú neutrálne alebo sa do výpočtu nezahŕňajú, pričom výkladové oznámenie uvádza, že neexistenciu práce počas tohto obdobia nemožno použiť na kompenzáciu iných období, počas ktorých sa presiahol maximálny týždenný pracovný čas. Inak povedané skutočnosť, že žalobca nevykonal prácu z dôvodu dovolenky alebo PN, nemôže viesť k takému posúdeniu, že nedošlo k prekročeniu povoleného pracovného času a porušeniu smernice, pričom za bežného chodu (bez dovolenky alebo PN) by k porušeniu došlo. Takáto situácia predstavuje aj predmetný prípad, pretože nebyť dovolenky, PN, OČR (prípadne iných okolností), žalobca by pri pravidelnom chode určenom zamestnávateľom permanentne prekračoval maximálny týždenný pracovný čas, keďže pracovná doba je nastavená tak, že pracuje každý treté deň 24 hodín. Preto výpočet prezentovaný žalovanou podľa názoru súdu neobstojí.

48. Ak žalobca vo vzťahu k ne/porušeniu 48 hodinového priemerného týždenného pracovného času argumentoval epidemiologickou situáciou spôsobenou ochorením Covid 19, kedy by sa z dôvodu vyhlásenia núdzového stavu nemala aplikovať smernica, súd uvádza, že po prvé, k porušovaniu článku 6 písm. b) smernice dochádzalo aj v iných obdobiach. Za ďalšie, samotná smernica a priori nevylučuje jej použitie v prípade núdzového stavu, ale výklad smernice reflektuje na situácie, kedy je potrebné „v prípade výnimočných udalostí, pri ktorých si správne vykonanie opatrení určených na zabezpečenie ochrany obyvateľstva v závažných hromadných rizikových situáciách vyžaduje, aby zamestnanci, ktorí majú čeliť udalosti takéhoto druhu, úplne uprednostnili cieľ sledovaný týmito opatreniami, aby ho bolo

možné dosiahnuť. Musí tomu byť tak aj v prípade prírodných alebo technologických katastrof, atentátov, ťažkých nehôd alebo iných okolností rovnakej povahy, ktorých závažnosť a rozsah si vyžadujú prijatie nevyhnutných opatrení na ochranu života, zdravia, ako aj bezpečnosti spoločnosti, a ktorých riadny výkon by bol ohrozený, ak by sa museli dodržiavať všetky pravidlá uvedené v smerniciach 89/391 a 93/104.... V takej výnimočnej situácii sa teda takisto v zmysle článku 2 ods. 2 druhého pododseku smernice 89/391 od príslušných orgánov požaduje, aby zabezpečili bezpečnosť a zdravie pracovníkov „v čo najväčšom možnom rozsahu“. (C-52/04). Preto v zásade pandemická situácia by mohla byť takou prekážkou, avšak nie v predmetnej veci, pretože bez ohľadu na pandemickú situáciu boli pracovné zmeny na pracovisku žalobcu určené tak, že k porušovaniu smernice dochádzalo aj v období mimo pandémie, resp. stále.

49. Vo vzťahu k podmienkam nároku na náhradu škody vzniknutú jednotlivcom porušením práva Únie súd uvádza, že podľa judikatúry súdneho dvora zásada zodpovednosti štátu za škody spôsobené jednotlivcom porušením práva Únie, ktoré sú mu pripínateľné, je súčasťou systému zmlúv, na ktorých je Únia založená. Z uvedenej judikatúry vyplýva, že táto povinnosť platí v prípade každého porušenia práva Únie členským štátom, a to bez ohľadu na verejný orgán, ktorý sa tohto porušenia dopustil, a bez ohľadu na to, aký verejný orgán má podľa práva dotknutého členského štátu v zásade povinnosť túto škodu nahradiť. Náhradu takejto škody spôsobenej jednotlivcovi môže zabezpečiť nielen verejnoprávny subjekt, ale aj štát a že právo Únie nebráni ani tomu, aby mohla zodpovednosť verejnoprávneho subjektu za škodu spôsobenú jednotlivcovi vzniknúť popri zodpovednosti, ktorú má samotný členský štát. Podľa judikatúry Súdneho dvora štát zodpovedá jednotlivcovi za škodu spôsobenú porušením práva Únie, ak porušená norma práva Únie priznáva právo fyzickým osobám alebo právnickým osobám, alebo zakladá povinnosti pre členský štát, porušenie práva Únie je dostatočne závažné a medzi porušením práva Únie členským štátom a vznikom škody jednotlivca existuje príčinná súvislosť s tým, že o výške náhrady škody vždy rozhoduje vnútroštátny súd.

50. Vo vzťahu k prvej podmienke súd uvádza, že táto podmienka je v danom prípade splnená, pretože článok 6 písm. b) Smernice 2003/88 predstavuje pravidlo sociálneho práva Únie s osobitným významom, z ktorého má mať prospech každý pracovník, keďže je minimálnou požiadavkou určenou na zaistenie bezpečnosti a ochrany jeho zdravia, ktoré ukladá členským štátom povinnosť stanoviť 48 hodinovú hranicu pre priemerný týždenný pracovný čas, v súvislosti s ktorou je výslovne stanovené, že zahŕňa nadčasy, a od ktorej sa v prípade neprebratia čl. 22 ods. 1 tejto smernice do vnútroštátneho práva nemožno v žiadnom prípade odchýliť. Súd konštatoval porušenie článku v bodov odôvodnenia uvedených vyššie.

51. Podľa judikatúry Súdneho dvora dostatočne závažné porušenie práva Únie zahŕňa zjavné a závažné prekročenie hraníc voľnej úvahy členským štátom, pričom zložky, ktoré majú byť v tejto súvislosti zohľadnené, sú predovšetkým stupeň jasnosti a presnosti porušenej právnej normy, ako aj rozsah miery voľnej úvahy, ktorý porušená norma ponecháva vnútroštátnym orgánom. Zároveň je teda splnená aj podmienka porušenia práva Únie dostatočne závažným spôsobom, keďže 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 (rozsudok C-429/09). Závažnosť porušenia právnej normy je potrebné vnímať aj s ohľadom na ciele smernice, ktoré mali byť dosiahnuté stanovením maximálneho týždenného pracovného času – právo pracovníkov ba primeranú dobu odpočinku a tým ochranu zdravia a bezpečnosť pracovníkov.

52. Súd má rovnako preukázanú existenciu ujmy vzniknutej žalobcovi. Je potrebné zdôrazniť, že nárok poškodeného jednotlivca na náhradu škodu je nárokom sui generis, ktorý má svoj základ v záväzkoch žalovanej voči Európskej únii a nie vo vnútroštátnom práve. Súd v zmysle zásad ekvivalencie a efektivity analogicky aplikoval ustanovenia § 11 a 13 Občianskeho zákonníka. Podľa § 11 Občianskeho zákonníka má fyzická osoba právo na ochranu svojej osobnosti, najmä života a zdravia, občianskej cti a ľudskej dôstojnosti, ako aj súkromia, svojho mena a prejavov osobnej povahy. Predmetom ochrany podľa tohto ustanovenia sú také rýdzo osobnostné práva človeka, ktoré ovplyvňujú rozvoj jeho osobnosti a sú s ním úzko späté. Jedná sa o nehmotné hodnoty ľudskej osobnosti v jej fyzickej (telesnej), ako aj psychicko - morálno - sociálnej integrite. Jedným z najvýznamnejších osobnostných práv je aj právo na súkromný a rodinný život, ako aj právo na ochranu zdravia. Práve tieto práva žalobcu boli porušené.

53. Súd mal preukázané i splnenie podmienky priamej príčinnej súvislosti medzi porušením práva Európskej únie a škodou spôsobenou žalobcovi. Vykonaným dokazovaním súd zistil zásah do práva žalobcu na súkromie a rodinný život (čl. 19 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky), pretože musel reálne odpracovať viac, ako bol povinný v zmysle smernice a tým na úkor svojich blízkych musel tráviť čas v práci a prichádzal o čas, ktorý by mohol venovať rodine, deťom, priateľom, záľubám. Sčasti nedostatok času na rodinu a záľuby môžu súvisieť s charakterom práce hasiča, nakoľko samotné 24 hodinové zmeny, prípadne permanentná vnútorná pripravenosť byť k dispozícii v prípade potreby, určite sami o sebe majú vplyv na osobný, rodinný a spoločenský život žalobcu. Avšak práve z tohto dôvodu by malo byť dôsledne rešpektované právo žalobcu na služobné voľno, počas ktorého by mal možnosť venovať sa rodine a spoločenským aktivitám. Tu súd vidí zásah do súkromného a rodinného života žalobcu, resp. ujmu priamo vyvolanú porušením únioového práva (článku 6 písm. b) smernice), keď vnútroštátna právna úprava, resp. túto úpravu aplikujúci zamestnávateľ pri rozvrhovaní pracovného času žalobcu neposkytne toľko pracovného voľna, na ktoré má žalobca nárok, resp. mu určí prácu nad povolený rozsah, čím mu priamo obmedzuje realizáciu jeho potrieb v rodinných a sociálnych vzťahoch. Sám žalobca potvrdil, že zásahy do jeho osobnostných prác začal vnímať takmer hneď po nástupe do práce, kedy vzhľadom na jeho pracovnú dobu došlo k výraznej strate voľného času, resp. času, ktorý by mohol venovať rodine. Súd má preukázané, že pracovný čas žalobcu mu zasahuje do jeho rodinného života, keď nemá dostatok času venovať sa svojim deťom, byť prítomný na významných udalostiach v ich živote, čo vnáša napätie aj do vzťahu s manželkou. Samotný zásah prezentuje aj tá skutočnosť, že napriek tomu, že svoju prácu vykonáva rád (navyše ide o prácu, o ktorú mal záujem už dlhodobo a do ktorej sa hlásil už pred 10 rokmi), uvažuje, že v prípade, ak nedôjde k zmene ohľadom podmienok pracovného času, zmení zamestnanie, aby sa mohol viac venovať rodine, najmä v období, keď sú deti ešte malé. Súd nechce tvrdiť, že nebyť porušenia smernice, k nedostatku času na deti, napätiu v rodinných vzťahoch, prípadne k nemožnosti zúčastniť sa na rodinných, školských alebo iných voľnočasových aktivít, by nedošlo, avšak pri rešpektovaní práv žalobcu priznaných smernicou by mal mať vytvorený väčší časový priestor na venovanie sa rodine, oddychu, záľubám. Zároveň nejde len o subjektívne, ničím nepreukázané vnímanie žalobcu, nakoľko aj objektívne (t.j. pri akejkoľvek inej osobe v obdobných podmienkach) by bolo možné permanentné ukracovanie zamestnanca o jeho voľný čas, na ktorý má nárok, považovať za citeľnú ujmu, resp. za zásah do osobného, rodinného alebo spoločenského života.

54. Napokon je potrebné vziať do úvahy, že právo žalobcu je porušované niekoľko rokov. Jeho pracovná náplň je značne riziková a náročná, žalobca plní v spoločnosti zodpovedné úlohy, ktoré vyžadujú fyzickú a psychickú pripravenosť a odolnosť, čo znásobuje potrebu riadnej odpočinku po prácu, čas venovaný záľubám, rodine, alebo akejkoľvek inej činnosti, ktorá nemá súvis s jeho pracovnou pozíciou.

55. Čo sa týka peňažnej satisfakcie za porušenie práva žalobcu, zo Smernice potom nemožno vyvodiť, že by právo EÚ uprednostňovalo niektorú z foriem náhrady škody, keďže neobsahuje nijaké ustanovenie týkajúce sa náhrady škody vzniknutej porušením jej ustanovení. Z európskej judikatúry však vyplýva, že náhrada škôd spôsobených jednotlivcom porušením práva Únie musí byť primeraná vzniknutej škode, aby mohla zabezpečiť skutočnú ochranu ich práv. Je pritom na vnútroštátnom práve členských štátov, aby pri dodržaní zásad rovnocennosti a efektivity určili, či sa náhrada škody musí poskytnúť vo forme udelenia dodatočného náhradného voľna alebo vo forme finančného odškodnenia a jednak definovali pravidlá týkajúce sa spôsobu výpočtu tejto náhrady. Vzhľadom na tvrdený a preukázaný charakter ujmy je analogické použitie § 13 Občianskeho zákonníka týkajúce sa odstraňovania následkov zásahu do osobnostných práv na daný prípad adekvátne. Vzhľadom na charakter zásahu a okolností zásadu do práv žalobcu neprichádza do úvahy žaloba na upustenie od neoprávneného zásahu, ani žaloba na odstránenie následkov, ako ani morálna satisfakcia (napr. ospravedlnenie a podobne), ktorá vzhľadom na nezvratnú stratu voľného času nie je dostatočným zadosťučinením. Preto práve peňažná náhrada predstavuje spôsobilé odškodnenie ujmy. Zmyslom náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch je zmierniť nepriaznivý následok neoprávneného zásahu. Posúdenie výšky nemateriálnej ujmy je závislé od úvahy súdu, preto sa súd nestotožnil so žalobcom stanoveným výpočtom nemajetkovej ujmy odvíjajúcej sa od hodín určenej služobnej pohotovosti a jej doplatku do výšky nariadenej služobnej pohotovosti. Výška náhrady nemajetkovej ujmy je určovaná základnými zákonnými kritériami, a to predovšetkým závažnosťou vzniknutej ujmy (čím závažnejšia je čo do svojej intenzity i svojho trvania, tým vyššia by mala byť aj čiastka peňažného zadosťučinenia) a okolnosťami za ktorých k porušeniu práva došlo (pričom vždy musia byť zisťované okolnosti nielen na strane pôvodcu zásahu, ale aj na strane postihnutej osoby, konkrétne, napríklad, aký je podiel samotnej postihnutej osoby na priebehu činnosti pôvodcu

vyúsťujúcej do neoprávneného zásahu, alebo napr. či išlo na strane pôvodcu neoprávneného zásahu len o určitú ľahkú nedbanlivosť alebo naopak o úmysel).

56. Súd má preukázaný zásah do práva žalobcu nad maximálny 48 hodinový pracovný čas, a to či už pri zohľadnení fondu pracovného času, podľa plánovaných hodín podľa mesačných rozpisov alebo reálne odpracovaných hodín podľa mesačných rozpisov (vychádzajúc z týchto údajov išlo o pravidelné prekračovanie maximálneho prípustného času, pričom záver o porušení smernice by bol daný, ak by súd hodnotil iba samostatne týždňové obdobia – ak do týždňa obrobil tri služby po 24 hodín – t.j. 72 hodín, mesačné obdobia – ako to príkladmo urobil súd v bode 13 rozhodnutia, štvormesačné alebo aj šesťmesačné obdobia – spriemerovanie uvedených mesačných období). Z výsluchu žalobcu vyplýva, že vníma zásahy najmä v rodinnom živote, vo vzájomnom vzťahu s maloletými deťmi, kde nemá časový priestor sa im dostatočne venovať, pričom žalobca pociťuje aj narastajúce nezhody s manželkou plynúce s nedostatku voľného času. Rovnako z výsluchu vyplýva ochladenie vzťahov s priateľmi a obmedzenie možnosti venovať sa záľubám. Je daný zrejmý zásah do rodinného, osobného a spoločenského života. Tento zásah je kontinuálny, pretrváva počas celého žalovaného obdobia. Žalobca vykonáva povolanie hasiča piaty rok rokov. Je nutné prihliadnuť aj k okolnostiam a príčinám zásahu do osobnostných práv žalobcu, a to, že Slovenská republika ako členský štát EÚ neurobila potrebné opatrenia na zavedenie maximálneho týždenného pracovného času do svojho právneho poriadku, hoci takýto záväzok mala. Zároveň k okolnostiam vzniku ujmy je potrebné zdôrazniť, že takto navodený stav v rozpore s normou Únie členský štát toleroval, resp. z neho vychádzal. Vzhľadom k tomu, že sa v rozpore so smernicou nezapočítava služobná pohotovosť do služobného času, príslušník prekračuje 40 hodinový týždenný pracovný čas určený zákonom o HaZZ, ako aj maximálny prípustný týždenný pracovný čas podľa smernice. Už pri plánovaní služieb pri 3 zmenách je zrejmé, že uvedené maximálne časy budú prekračované a s týmto uzrozumením sú aj plánované služby príslušníkov.

57. Sumarizujúc uvedené súd ako primeranú náhradu priznal žalobcovi sumu 2.200 eur a vo zvyšku súd žalobu zamietol. Súd považuje uvedenú sumu za primeranú zohľadniac dĺžku, intenzitu zásahu, spôsob zásahu a okolnosti, ako k nemu došlo (resp. dochádzalo). Za rozhodnú okolnosť súd považuje to, že štát neposkytol riadnu právnu ochranu žalobcovi, resp. porušoval jeho práva priznané normami Únie, pričom štát si musel byť vedomý záväzkov zo smernice, ktoré navyše neúplne / nesprávne transponoval. Ak žalovaná namietala, že žalobca pri vzniku služobného pomeru žalobca akceptoval všetky podmienky, vedel o platových podmienkach, o služobnej pohotovosti a pracovnom čase, toto mu nemôže byť na ťarchu, žalobca je v postavení slabšej strany (na jeho slabšie postavenie v rámci pracovnoprávneho vzťahu (rozsudok Súdneho dvora vo veci G. Fuß v spojení s rozsudkom C445/06 vo veci Danske Slagterier). Navyše sám žalobca uviedol, že o nezarátavaní pohotovosti do fondu pracovného času vopred nevedel a zároveň, že sa snažil podmienky výkonu služby riešiť s nadriadenými.

58. Súd zohľadnil aj rozhodovaciu prax iných súdov v skutkovo obdobných veciach, kde súdy na základe vlastnej úvahy priznávali náhrady v rozsahu 2.000 až 4.800 eur (pripojené rozsudky na č.l. 257 -301 spisu), rozsudok Krajského súdu v Prešove sp. zn. 13Co/43/2024, ktorý potvrdil priznanie náhrady nemajetkovej ujmy vo výške 2.600 eur (príslušník pracoval v zbore 33 rokov), rozsudok Krajského súdu v Trenčíne sp. zn. 5Co/62/2024, potvrdil priznanie náhrady nemajetkovej ujmy vo výške 2.000 eur, rozsudok Okresného súdu Nitra sp. zn. 12Cpr/2/2024, kde bola priznaná náhrada nemajetkovej ujmy 2.000 eur (išlo o slobodného a bezdetného príslušníka pracujúceho v zbore od roku 2020).

59. V prípade porovnania výšky priznanej nemajetkovej ujmy s prípadmi odškodňovania obetí trestných činov (kde ide o zásah oveľa výraznejší), súd uvádza, že v porovnaní s maximom odškodného priznávaného obetiam trestných činov podľa zákona č. 274/2017 Z.z., t.j. 50 násobkom minimálnej mzdy (pre rok 2024 suma 37.500 eur), rovnako aj v porovnaní s jednotlivými kritériami rozsahu náhrady (obeť násilného trestného činu má nárok na vyplatenie odškodnenia za spôsobenú nemajetkovú ujmu vo výške dvadsaťpäťnásobku sumy mesačnej minimálnej mzdy) je priznaná výška náhrady nemajetkovej ujmy primeraná, nie je premrštená a zohľadňuje pomer zásahu zisteného v predmetnom konaní so zásahom do práv obete trestného činu. Súd pre úplnosť dodáva, že v prípadoch zásahov do života, zdravia, práva na rodinný život usmrtením blízkej osoby sa priznávajú rádovo vyššie sumy náhrady nemajetkovej ujmy, v porovnaní s náhradou priznanou v tomto konaní, čo preukazuje proporcionalitu k závažnosti ujmy zistenej v predmetnom konaní, ktorá je určite nižšia, ako v prípade poškodenia zdravia alebo usmrtenia osoby (rozhodnutie Krajského súdu v Banskej Bystrici sp. zn. 13Co/348/2015 zo dňa 15.11.2016, ktorý potvrdil nemajetkovú ujmu 10.000 eur v súvislosti so spáchaním prečinu usmrtenia v jednočinnom

súbehu s prečinom výtržníctva, rozhodnutie Krajského súdu v Prešove sp. zn. 12Co/67/2019 zo dňa 27.08.2019, ktorým potvrdil nemajetkovú ujmu 6.480 eur za neúmyselné zabitie manžela, rozhodnutie Krajského súdu v Žiline sp. zn. 9Co/125/2016 zo dňa 31.03.2016, ktorým potvrdil v prípade vraždy nemajetkovú ujmu po 10.000 eur pozostalému manželovi a dieťaťu, rozhodnutie Krajského súdu v Nitre sp. zn. 6Co/51/2020 zo dňa 28.07.2020, ktorým potvrdil náhradu nemajetkovej ujmy manželke na 20.000 eur a deťom po 8.500 eur v prípade dopravnej nehody).

60. Čo sa týka námietky premlčania vznesenej žalovanou za mesiac september 2021, súd ju nepovažuje za dôvodnú. Všeobecná premlčacia doba je trojročná a plynie odo dňa, keď sa právo mohlo vykonať po prvý raz (§ 101 Občianskeho zákonníka). V prípade nemajetkovej ujmy je začiatok plynutia premlčacej doby viazaný na okamih, kedy k takému zásahu došlo. Či došlo k zásahu, t.j. k porušeniu článku 6 písm. b) smernice v mesiacu september 2021, bolo možné zistiť najneskôr po dovŕšení mesiaca a právo na náhradu nemajetkovej ujmy bolo možné uplatniť prvý deň nasledujúceho mesiaca, dňa 01.10.2024. Žaloba bola podaná dňa 01.10.2024, teda v rámci trojročnej premlčacej doby. Napokon ani prípadné premlčanie nároku za časť žalovaného obdobia (1 mesiac z 36) by nemalo vplyv na určenie výšky náhrady nemajetkovej ujmy, keď k porušeniu dochádzalo aj v iných obdobiach, pričom podľa názoru súdu nemusí ísť v danej situácii o permanentné porušovanie, stačí, že k zásahu vo významnej miere došlo.

61. Súd určil lehotu na plnenie žalovanej v rozsahu 15 dní od právoplatnosti rozsudku v zmysle § 232 ods. 3 Civilného sporového poriadku vzhľadom k tomu, že žalovaná konajúca prostredníctvom štátneho orgánu nemusí byť schopná zabezpečiť plnenie vo všeobecnej trojdňovej lehote od právoplatnosti rozsudku z dôvodu schvaľovacieho procesu úhrady a z dôvodu administratívno – časovej náročnosti (čo žalovaná uvádzala v skutkovo rovnakých konaniach).

62. O náhrade trov konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku, v zmysle ktorého súd prizná strane náhradu trov podľa pomeru jej úspechu vo veci. Žalobca bol v konaní úspešný v základe nároku na náhradu nemajetkovej ujmy, preto mu súd priznal voči žalovanému náhradu trov konania v rozsahu 100 %. Zásadu úspechu vo veci treba uplatniť však aj na konania, v ktorých výška plnenia závisí od úvahy súdu (sudcovské právo) alebo od znaleckého posudku. V týchto prípadoch nejde o procesne neúspešného žalobcu, ak mu bola priznaná aspoň časť žalobou uplatneného nároku. Priznanie plnej náhrady trov konania je v tomto prípade zdôvodniteľné cez interpretáciu pojmu „úspech vo veci“ (§ 255 CSP), keďže ten sa skúma čo do právneho základu a nie čo do výšky priznaného nároku. Žalobcu je nevyhnutné považovať za plne procesne úspešného, ak mal plný úspech čo do základu uplatneného nároku a súčasne výška plnenia vyplývajúca z tohto jeho procesného úspechu závisela od úvahy súdu. Pokiaľ teda žalobca bol v predmetnej veci v časti týkajúcej sa náhrady nemajetkovej ujmy v základe úspešný, je treba priznať v tejto časti úspech žalobcovi v plnom rozsahu. Takýto záver posúdil Ústavný súd SR ako ústavne konformný a udržateľný (uznesenie IV. ÚS 71/2019-12 zo dňa 07.02.2019). Obdobne nárok na náhradu trov konania posudzoval aj Krajský súd v Nitre (uznesenie č.k. 25Co/148/2018-1266 zo dňa 30.01.2019, č.k. 9Co/267/2018-307 zo dňa 29.11.2018).

63. V zmysle § 262 ods. 2 CSP o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Poučenie:

8C/89/2024

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

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

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že: a) neboli splnené procesné podmienky, b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, 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 (§ 365 ods. 1 CSP).

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

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

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