Súd:	Okresný súd Nitra
Spisová značka:	52C/88/2024
Identifikačné číslo súdneho spisu:	4124210148
Dátum vydania rozhodnutia:	01. 04. 2026
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ:	JUDr. Alena Sabová
ECLI:	ECLI:SK:OSNR:2026:4124210148.7

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Nitra sudkyňou JUDr. Alenou Sabovou v spore žalobcu: A. B., nar. XX.XX.XXXX, bytom C. XXX/X, D., právne zastúpený: JUDr. Ing. Peter Lyžičiar, advokát, so sídlom Svätoplukovo námestie 1/B, Nitra, IČO: 52 334 490, proti žalovanému: Slovenská republika - Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky, so sídlom Pribinova 2, Bratislava, IČO: 00 151 866, o zaplatenie nemajetkovej ujmy vo výške 5 382,76 eur, takto

r o z h o d o l :

I. Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobcovi sumu vo výške 2 000 eur do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Žalovaný je povinný nahradiť žalobcovi trovy konania na súde prvej inštancie ako aj trovy odvolacieho konania v rozsahu 100 % s tým, že o výške náhrady trov konania rozhodne súd po právoplatnosti rozsudku samostatným uznesením.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca sa podanou žalobou domáhal náhrady nemajetkovej ujmy vo výške 5 382,76 eur, a to titulom porušenia práva Európskej únie ako následku nesprávne transponovanej Smernice Európskeho parlamentu a rady 2003/88/ES zo dňa 04.11.2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (ďalej ako "Smernica") vo vzťahu k zákonu č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore (ďalej ako "HaZZ"), dôsledkom čoho malo dôjsť u žalobcu k porušeniu jeho práva na maximálny priemerný týždenný pracovný čas v rozsahu 48 hodín. Žalovaným obdobím je obdobie od októbra 2021 do augusta 2024 vrátane. Základ nároku žalobca odôvodňoval tvrdením, že žalovaný ako členský štát Európskej únie neprijal v rozhodnom období nevyhnuté opatrenia, ktoré by v súlade so Smernicou považovali čas služobnej pohotovosti za pracovný čas pre účely rozvrhnutia pracovného času, rešpektujúc maximálny priemerný týždenný pracovný čas v rozsahu 48 hodín. Žalobca v tomto smere tvrdil, že v žalovanom období odpracoval 2 104,34 hodín služobnej pohotovosti, ktorá mu nebola započítaná do pracovného času. Bol názoru, že pri takto rozvrhnutom pracovnom čase prišiel v rámci žalovaného obdobia o voľný čas, ktorý mohol venovať svojim najbližším, rodine, priateľom, záľubám, resp. iným aktivitám, ktoré nesúvisia s jeho pracovným zaradením. Uviedol, že za celé žalované obdobie dosiahol jeho priemerný týždenný pracovný čas 51,28 hodín týždenne, zároveň si uplatnil nárok na náhradu trov konania.

2. Súd vo veci rozhodol rozsudkom č. k. 52C/88/2024 - 361 zo dňa 29.04.2025, ktorým uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu vo výške 2 000 eur do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku (výrok I.). Vo zvyšnej časti súd žalobu zamietol (výrok II.) a napokon žalobcovi priznal proti žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % (výrok III.).

3. Proti výroku I. a III. rozsudku súdu prvej inštancie podal žalovaný odvolanie z dôvodov podľa § 365 ods. 1 písm. b), c), d), f), g) a h) zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej ako "CSP").

4. Krajský súd v Nitre uznesením č. k. 11Co/66/2025 – 514 zo dňa 04.12.2025 rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom vyhovujúcom výroku I. a v závislom výroku III. o náhrade trov konania zrušil a vec mu v zrušenom rozsahu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Odvolací súd uviedol, že pokiaľ ide o preskúmanie splnenia procesných podmienok - právomoci, príslušnosti, ďalej vecnej legitimácie strán sporu, pôsobnosti Smernice 2003/88/EHS, či záverov súdu prvej inštancie o charaktere uplatňovaného nároku, odvolací súd sa stotožňuje s právnym posúdením týchto otázok súdom prvej inštancie v napadnutom rozsudku. Osobitne k námietke žalovaného týkajúcej sa charakteru uplatňovaného nároku, keď má ísť, podľa názoru žalovaného, evidentne o mzdový, resp. pracovnoprávny nárok, odvolací súd uvádza, že sa nestotožňuje s námietkou nedostatku pasívnej vecnej legitimácie žalovaného, podľa ktorej má byť vzhľadom na simulovaný úkon žaloby o náhradu mzdových nárokov pasívne vecne legitimovaný zamestnávateľ žalobcu (resp. služobný úrad). Odvolací súd nesúhlasí s tvrdením žalovaného o (skrytom/simulovanom) uplatňovaní mzdových nárokov žalobcom v konaní. Predmet konania vymedzil žalobca predkladaním skutkových tvrdení v žalobe a v ďalších procesných úkonoch. Pokiaľ žalovaný skryté mzdové nároky, resp. "pracovno-právny charakter" sporu odvodzoval od žalobcom predloženého spôsobu výpočtu nemajetkovej ujmy, odvolací súd má za to, že samotný spôsob 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). Preto nie je ani možné konštatovať odchýlenie sa súdu prvej inštancie od uplatneného žalobného návrhu a konanie v rozpore s ust. § 216 Civilného sporového poriadku. Podľa čl. 288 Zmluvy o fungovaní Európskej únie smernica je záväzná pre každý členský štát, ktorému je určená, avšak voľbu foriem a metód ponecháva vnútroštátnym orgánom. Podľa čl. 29 Smernice 2003/88/ES, táto je adresovaná členským štátom a žalovaný ako členský štát a adresát Smernice je zodpovedný 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. Predpoklady zodpovednosti za škodu vychádzajú z objektívnej zodpovednosti členského štátu za vzniknutú škodu. Odvolací súd sa stotožnil aj so záverom súdu prvej inštancie, v zmysle ktorého nebola Smernica 2003/88/ES správne prebratá do právneho poriadku SR. Zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v § 85 až § 94 upravuje podmienky výkonu štátnej služby so zameraním na pojmy: týždenný služobný čas, nerovnomerné rozvrhnutie služobného času, prestávky v štátnej službe, nepretržitý odpočinok medzi služobnými dňami, dĺžka nepretržitého odpočinku v týždni, dni služobného pokoja, štátna služba nadčas, služobná pohotovosť a dovolenka. Podľa prílohy č. 4 bod 5 zákona do jeho znenia bola prebratá Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo dňa 04. 11. 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času. Z predmetných 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. Článok 6 písm. b) Smernice 2003/88/ES 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, ktorá ukladá členským štátom povinnosť stanoviť 48-hodinovú hranicu pre priemerný týždenný pracovný čas, v súvislosti s ktorou je výslovne stanovené, že zahŕňa tak nadčasy ako aj pracovnú pohotovosť a od ktorej sa nemožno v žiadnom prípade odchýliť, pokiaľ ide o také činnosti, ako je činnosť hasičov, hoci by k tomu došlo aj prostredníctvom súhlasu dotknutého pracovníka. Zákon o HAZZ umožňoval zamestnávateľovi, resp. služobnému úradu rozvrhnúť príslušníkovi zboru služobný (pracovný) čas tak, že tento presiahne maximálnu hranicu stanovenú v čl. 6 písm. b) Smernice Európskeho parlamentu a rady 2003/88/ES zo dňa 04. 11. 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času. Je potrebné zdôrazniť, že povinnosť členských štátov vyplývajúca zo smernice, ktorou je dosiahnuť výsledok stanovený smernicou, ako aj ich povinnosť prijať všetky opatrenia všeobecnej alebo osobitnej povahy na zabezpečenie splnenia tejto povinnosti, sa vzťahuje na všetky orgány členských štátov. Vychádzajúc z vyššie uvedených skutočností,

je potrebné konštatovať, že Slovenská republika ako členský štát EÚ v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov, konkrétne príslušníkov Hasičského a záchranného zboru, neprijala opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie požiadavky, aby nemohlo dôjsť k prekročeniu maximálnej hranice priemerného týždenného pracovného času, stanovenej v čl. 6 písm. b) cit. Smernice. Odvolací súd ďalej uviedol, že právny zástupca žalobcu v žalobe ako aj v následnom vyjadrení zo dňa 13.01.2025 dostatočne špecifikoval, v čom podľa jeho názoru spočíval zásah do osobnostných práv žalobcu, ktorý mal spôsobiť vznik nemajetkovej ujmy s tým, že bližšie sa žalobca vyjadrí na pojednávaní pri svojom výsluchu, ktorý zároveň navrhol, pričom súd prvej inštancie následne tento výsluch žalobcu aj vykonal na nariadenom pojednávaní, kde bolo žalovanému umožnené klásť otázky žalobcovi a vyjadriť sa k veci. Na takomto postupe žalobcu, či súdu prvej inštancie odvolací súd nenachádza žalovaným tvrdené porušenia ustanovení § 132, § 150, § 153 Civilného sporového poriadku. Odvolací súd však považoval za dôvodnú námietku žalovaného o nedostatočnom odôvodnení napadnutého rozsudku pokiaľ ide o samotné porušenie čl. 6 písm. b) Smernice, keď v priebehu konania žalovaný poukazoval na nutnosť skúmať porušenie čl. 6 písm. b) Smernice v rámci 6-mesačných referenčných období a v rámci toho tvrdil, že pre účely výpočtu priemerného týždenného pracovného času nie je možné do výpočtov zahŕňať čas odpočinku (t. j. dovolenku a rôzne druhy voľna). Už v konaní pred súdom prvej inštancie žalovaný poukazoval na to, že žalobca pri výpočte porušenia Smernice 2003/88/ES vychádza z fondu pracovného času, pričom nemá ísť o správny ukazovateľ skutočne odpracovaných hodín, pričom tiež v konaní pred súdom prvej inštancie predložil vlastné prepočty priemerného služobného pracovného času žalobcu. Vzhľadom na uvedené súd prvej inštancie v tomto smere, podľa názoru odvolacieho súdu, nesprávne skonštatoval, že žalovaný nerozporoval žalobcom predložené rozpisy pracovného času nereflektujúc tú skutočnosť, že žalovaný reálne spochybňoval spôsob výpočtu žalobcu s použitím fondu pracovného času, pričom zároveň predložil vlastné výpočty priemerného týždenného pracovného času za žalované obdobie, ktoré považoval za správne. Odvolací súd považoval v tomto smere za čiastočne dôvodnú námietku žalovaného o nedostatočnom odôvodnení záverov súdu prvej inštancie v súvislosti s ním použitou právnou argumentáciou a ním predloženými listinami. Súd prvej inštancie v odseku 9. napadnutého rozsudku skonštatoval, že priemerný týždenný pracovný čas žalobcu bol v rámci obdobia od októbra 2021 do augusta 2024 v rozsahu 51,28 hodín týždenne, keď odpracoval 2 104,34 hodín určenej služobnej pohotovosti, pričom v časti týkajúcej sa nároku na nemajetkovú ujmu skonštatoval, že k prekročeniu odpracovaných hodín malo dôjsť u žalobcu takmer v každom mesiaci žalovaného trojročného obdobia. Uvedené hodnoty vychádzajú zo žalobcom predloženého prehľadu odpracovaných hodín, určenej služobnej pohotovosti a priemerného týždenného času za jednotlivé obdobia. Súd prvej inštancie pre účely posúdenia prekročenia maximálneho priemerného týždenného pracovného času tak v podstate prebral výpočet predložený žalobcom, ktorý bol fakticky založený na sčítaní hodín fondu pracovného času a hodín služobnej pohotovosti, ktorý súd prvej inštancie prijal bez toho, aby sa riadne vysporiadal s námietkami žalovaného ohľadom tohto výpočtu a jeho vlastnými prepočtami. Spôsob odôvodnenia, vychádzajúci z nespornosti žalobcom predloženého rozpisu pracovného času odvolací súd nepovažoval za dostatočný, a to najmä z hľadiska v konaní uplatnenej argumentácie žalovaného, ktorý namietal spôsob výpočtu žalobcu, predložil vlastný výpočet, k nemu vlastnú argumentáciu smerujúcu k zdôvodneniu správnosti ním predloženého výpočtu a podklady k výpočtu - prehľady plánu služieb žalobcu. K argumentácii žalovaného v tejto časti súd prvej inštancie v praktickej rovine v odôvodnení rozsudku nezaujal stanovisko. Odvolací súd vyhodnotil žalovaným prednesené otázky v rámci prvoinštančného konania za otázky podstatného významu pre spravodlivé rozsúdenie veci, na ktoré bol súd prvej inštancie v odôvodnení napadnutého rozsudku povinný poskytnúť dostatočne presvedčivú odpoveď. Z odôvodnenia napadnutého rozsudku však takáto odpoveď nevyplýva. Pri priznaní nároku na nemajetkovú ujmu žalobcovi nie je zrejmý záver, prečo argumentácia žalovaného v tejto časti neobstála, či nemohla obstáť, čím súd prvej inštancie zaťažil svoje rozhodnutie vadou v zmysle ust. § 365 ods. 1 písm. b) CSP. Pre účely naplnenia práva na spravodlivý proces a tomu prislúchajúceho práva na riadne odôvodnenie rozsudku sa vyžaduje, aby odôvodnenie rozsudku bolo výsledkom právno-analytickej činnosti, ktorá následne podlieha prieskumu súdov vyššieho stupňa. Ak určitý záver nedisponuje dostatočným argumentačným základom súdu prvej inštancie, je potom vylúčená aj možnosť riadneho odvolacieho prieskumu pre nedostatok odôvodnenia napadnutého rozsudku. V tejto časti preto odvolací súd vyhodnotil odvolaciu námietku žalovaného ako dôvodnú. Čo sa týka námietky žalovaného spočívajúcej v tom, že súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, túto odvolací súd považoval tiež za čiastočne dôvodnú. Uviedol, že o tom, ktoré z navrhnutých dôkazných prostriedkov vykoná, rozhoduje výlučne súd. Súd teda nemá povinnosť vykonať všetky navrhnuté dôkazné prostriedky, pretože princíp voľného hodnotenia dôkazov umožňuje vykonať len tie dôkazy, ktoré podľa jeho uváženia k takémuto rozhodnutiu vedú. V prípade, že súd odmietne vykonať určitý stranou navrhovaný dôkaz,

je jeho zákonnou povinnosťou uviesť, prečo nevykonal ďalšie navrhované dôkazy, kde zo zápisnice z pojednávania zo dňa 03.04.2025 vyplýva, že návrhy žalovaného boli odmietnuté uznesením na nariadenom pojednávaní, pričom toto uznesenie bolo súdom prvej inštancie odôvodnené priamo na pojednávaní. Zo zvukovej nahrávky z nariadeného pojednávania vyplýva, že sa súd prvej inštancie vysporiadal s návrhmi jednotlivých dôkazov s výnimkou návrhu na dôkaz - výpis zo sociálnej poisťovne, ktorého dôvody zamietnutia pri ústnom odôvodnení uznesenia absentujú. V ďalšom rozhodnutí súd prvej inštancie zohľadní odvolacím súdom vytýkané nedostatky, teda sa vysporiada aj s právnou argumentáciou žalovaného v súvislosti so žalobcom tvrdeným porušením čl. 6 písm. b) Smernice, teda či táto argumentácia žalovaného v tomto prípade môže, resp. nemôže obstáť z konkrétnych dôvodov a opätovne, aj v súvislosti s touto právnou argumentáciou vyhodnotí, či na strane žalobcu došlo k prekročeniu maximálneho priemerného týždenného pracovného času, v dôsledku toho k porušeniu čl. 6 písm. b) Smernice a k vzniku nemajetkovej ujmy na strane žalobcu. Po vrátení veci súdu prvej inštancie bude v kompetencii súdu prvej inštancie, ktoré dôkazy bude prípadne považovať za potrebné ešte vykonať pre zistenie skutkového stavu a vyporiadanie sa s argumentáciou strán sporu v tomto konaní, pričom pri prípadnom závere o nepotrebnosti ďalšieho dokazovania, či vykonania konkrétnych dôkazov, tento záver súd prvej inštancie primerane odôvodní v novom rozhodnutí. Odvolací súd tiež uviedol, že prípadný záver o opakovanom prekročení týždenného pracovného času v rozpore so Smernicou by zákonite naznačoval, že žalobca nemohol tento čas venovať odpočinku, načerpaniu energie, svojim záľubám, rodine, čo by predstavovalo zásah do súkromného a rodinného života žalobcu, resp. ujmu priamo vyvolanú porušením úniového práva. Právo na súkromný a rodinný život, ako aj právo na ochranu zdravia sú jedným z najvýznamnejších osobnostných práv. Takúto ujmu spočívajúcu v uplynutí času by už žalobcovi nebolo možné vrátiť, kde vzhľadom na charakter takéhoto potenciálneho zásahu do práv žalobcu by už neprichádzala do úvahy žaloba na upustenie od neoprávneného zásahu, ani žaloba na odstránenie následkov, ako ani morálna satisfakcia (napr. ospravedlnenie a podobne), ktorá by vzhľadom na nezvratnú stratu voľného času nebola, podľa názoru odvolacieho súdu, dostatočným zadosťučinením. Na dané konštatovanie by nemala vplyv ani skutočnosť, že by žalobca vykonával aj ďalšiu zárobkovú činnosť, ak túto vykonáva vo svojom voľnom čase, o ktorom si je oprávnený rozhodovať sám ako s ním naloží, ktorý by však bol pri opakovanom prekročení týždenného pracovného času opakovane narušovaný. Odvolací súd v tejto súvislosti považuje za potrebné poukázať aj na to, že pojem referenčné obdobie nemožno, podľa názoru odvolacieho súdu, uplatňovať mechanicky, keď nemôže slúžiť ako nástroj na legalizáciu systematického preťažovania pracovníkov, teda keď pracovný režim v dlhodobom horizonte pravidelne vedie k prekračovaniu maximálneho týždenného fondu. Cieľom smernice je ochrana zdravia a bezpečnosti pracovníkov, a preto referenčné obdobie nesmie byť zneužité na systematické prekračovanie limitov. Aj keby boli hodiny rozpočítané v rámci teoretického referenčného rámca, prípadný záver súdu prvej inštancie (po vysporiadaní sa s relevantnou argumentáciou žalovaného) o tom, že žalobca v období takmer troch rokov opakovane a systematicky presahoval limit 48 hodín týždenne (vrátane služobnej pohotovosti na pracovisku), by zakladal porušenie článku 6 písm. b) Smernice. Odvolací súd zároveň uviedol, že v novom rozhodnutí rozhodne súd prvej inštancie aj o náhrade trov celého konania, vrátane trov tohto odvolacieho konania (§ 396 ods. 3 CSP).

5. Súd vo veci berúc do úvahy právny názor odvolacieho súdu, ktorým je súd prvej inštancie viazaný, vykonal opätovne dokazovanie oboznámením sa listinnými dôkazmi založenými v spise a výsluchom právneho zástupcu žalobcu a zástupcu žalovaného. Strany sporu nemali žiadne ďalšie návrhy na doplnenie dokazovania.

6. Právny zástupca žalobcu na pojednávaní uviedol, že majú za to, že žalobca uniesol svoje dôkazné bremeno a preukázal danosť jeho nároku. Z tohto dôvodu navrhujú, aby súd žalobe vyhovel v plnom rozsahu a zaviazal žalovaného na náhradu trov konania.
7. Zástupkyňa žalovaného na pojednávaní uviedla, že žalovaný má naďalej za to, že nedošlo ku kumulatívnemu naplneniu všetkých troch hmotnoprávnych podmienok, ktoré musia byť splnené, aby žalovaný mohol zodpovedať za údajnú nemajetkovú ujmu žalobcu. Žalovaný má za to, že žalobca v konaní neuniesol dôkazné bremeno pokiaľ ide o existenciu konkrétnej ujmy a jej závažnosť ako aj o príčinnú súvislosť medzi tvrdeným porušením práva a údajnými dopadmi v jeho osobnostnej sfére. V predmetnej veci žalobca uvádzal prevažne všeobecné tvrdenia o nedostatku voľného času a to bez ich konkretizácie a bez ich preukázania. Vzhľadom ku všetkému uvedenému navrhujú žalobu zamietnuť a priznať žalovanému náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

8. Podľa § 3 CSP, súdy prejednávajú a rozhodujú súkromnoprávne spory a iné súkromnoprávne veci, ak ich podľa zákona neprejednávajú a nerozhodujú iné orgány.

9. Podľa § 9 a § 10 CSP, ak spor alebo vec nepatrí do právomoci súdu Slovenskej republiky, súd konanie bezodkladne zastaví. Ak spor alebo vec patrí do právomoci iného orgánu Slovenskej republiky, súd konanie bezodkladne zastaví a spor alebo vec mu postúpi. Právne účinky spojené s podaním žaloby zostávajú zachované.

10. Podľa § 13 a § 19 ods. 1 písm. b) CSP, na konanie v prvej inštancii je miestne príslušný všeobecný súd žalovaného, ak nie je ustanovené inak. Popri všeobecnom súde žalovaného je na konanie miestne príslušný aj súd, v ktorého obvode nastala skutočnosť, ktorá zakladá právo na náhradu škody.

11. Podľa bodu 5 preambuly smernice č. 2003/88/ES, všetci pracovníci by mali mať primeranú dobu odpočinku. Pojem "odpočinok" sa musí vyjadriť v jednotkách času, t. j. v dňoch, hodinách, resp. ich častí. Pracovníkom spoločenstva sa musí poskytnúť minimálny denný, týždenný a ročný čas odpočinku a primerané prestávky v práci. V tejto súvislosti je potrebné tiež zaviesť maximálnu hranicu týždenného pracovného času.

12. Podľa čl. 1 ods. 2 smernice č. 2003/88/ES , 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.

13. Podľa čl. 1 ods. 3 smernice č. 2003/88/ES, 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.

14. Podľa čl. 2 ods. 1, 2 a 9 smernice č. 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;
"čas odpočinku" je akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom;
"primeraný odpočinok" znamená, že pracovníci majú pravidelný čas odpočinku, trvanie ktorého je vyjadrené v jednotkách času a ktorý je dostatočne dlhý a nepretržitý, aby sa zabezpečilo, že v dôsledku vyčerpania alebo iného nepravidelného rozvrhnutia práce nespôsobia úraz ani sebe ani spolupracovníkom alebo iným osobám a že si ani krátkodobo ani dlhodobo nepoškodia zdravie.

15. Podľa čl. 6 písm. b) smernice č. 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.

16. Podľa čl. 16 písm. b) smernice č. 2003/88/E, členské štáty môžu ustanoviť pre uplatňovanie článku 6 (maximálny týždenný pracovný čas) referenčné obdobie nepresahujúce štyri mesiace.

17. Podľa čl. 17 ods. 1 smernice č. 2003/88/ES , pri zachovaní náležitého zreteľa na všeobecné zásady ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov sa členské štáty môžu odchýliť od uplatňovania článkov 3 až 6, 8 a 16, keď vzhľadom na osobitnú povahu príslušných činností sa trvanie pracovného času nemeria a/alebo nie je vopred určené alebo si ho môžu určiť sami pracovníci a najmä v prípade:
a) vrcholových riadiacich pracovníkov alebo iných osôb s právomocou nezávislého rozhodovania;
b) rodinných pracovníkov alebo
c) pracovníkov slúžiacich náboženské obrady v kostoloch a náboženských spoločenstvách.

18. Podľa čl. 17 ods. 2 smernice č. 2003/88/ES, odchýlky uvedené v odsekoch 3, 4 a 5 sa môžu prijať prostredníctvom zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení alebo prostredníctvom kolektívnych zmlúv alebo dohôd medzi sociálnymi partnermi za predpokladu, že príslušným pracovníkom sa poskytne rovnocenný náhradný čas odpočinku alebo že vo výnimočných prípadoch, keď nie je z objektívnych dôvodov možné poskytnúť rovnocenný náhradný čas odpočinku, sa dotknutým pracovníkom poskytne primeraná ochrana.

19. Podľa čl. 17 ods. 3 písm. c) bod iii) smernice č. 2003/88/ES, v súlade s odsekom 2 tohto článku sa môžu vykonať odchýlky článkov 3, 4, 5, 8 a 16 v prípade činností spojených s potrebou nepretržitej služby alebo výroby, najmä služby tlače, rádia, televízie, filmovej tvorby, pôšt a telekomunikácií, sanitky, protipožiarne služby a služby civilnej ochrany.

20. Podľa čl. 19 smernice č. 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. Členské štáty majú však možnosť, za predpokladu, že existuje súlad so všeobecnými zásadami súvisiacimi s ochranou bezpečnosti a zdravia pracovníkov, dovoliť z objektívnych alebo technických dôvodov alebo dôvodov týkajúcich sa organizácie práce, aby sa kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzavretými medzi sociálnymi partnermi ustanovili iné referenčné obdobia, ktoré v žiadnom prípade nepresiahnu 12 mesiacov.

21. Podľa čl. 22 smernice č. 2003/88/ES, členský štát má možnosť neuplatňovať článok 6 pri zachovávaní všeobecných zásad ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov a za predpokladu, že príjme nevyhnutné opatrenia, aby sa zabezpečilo, že:
a) žiadny zamestnávateľ nevyžaduje, aby pracovník pracoval dlhšie ako 48 hodín počas doby siedmich dní, ktorá sa vypočíta ako priemer za referenčné obdobie uvedené v článku 16 písm. b), pokiaľ najprv nezískal súhlas pracovníka vykonávať takúto prácu;
b) žiadnemu pracovníkovi nevznikne zo strany jeho zamestnávateľa ujma za to, že nie je ochotný súhlasiť s vykonávaním takejto práce;
c) zamestnávateľ vedie aktuálne záznamy o všetkých pracovníkoch, ktorí vykonávajú takúto prácu;
d) záznamy sa dajú k dispozícii príslušným orgánom, ktoré môžu, z dôvodov spojených s bezpečnosťou a/alebo ochranou zdravia pracovníkov, zakázať alebo obmedziť možnosť prekročenia maximálneho týždenného pracovného času;
e) zamestnávateľ poskytne príslušným orgánom na ich žiadosť informácie o prípadoch, kedy pracovníci dali súhlas k práci presahujúcej 48 hodín v dobe siedmich dní, čo sa vypočíta ako priemer za referenčné obdobie uvedené v článku 16 písm. b).

22. Podľa čl. 2 smernice Rady Európskych spoločenstiev č. 89/391/EHS, o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (ďalej len smernica č. 89/391/EHS) táto smernica sa vzťahuje na všetky odvetvia činnosti, verejné a súkromné (priemysel, poľnohospodárstvo, obchod, administratívu, služby, vzdelávanie, kultúru, voľný čas atď.). Táto smernica sa neuplatňuje tam, kde sú s ňou nevyhnutne v rozpore charakteristiky vlastné pre určité osobitné činnosti verejných služieb, ako sú napríklad ozbrojené sily, polícia alebo pre určité osobitné činnosti služieb civilnej ochrany. V takom prípade sa bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov, pokiaľ je to možné, musí zabezpečiť v zmysle cieľov tejto smernice.

23. Podľa § 1 ods. 2 zákona o HaZZ, tento zákon upravuje aj štátnu službu a právne vzťahy, ktoré súvisia so vznikom, zmenami a so skončením štátnej služby príslušníkov Hasičského a záchranného zboru a príslušníkov Horskej záchrannej služby.

24. Podľa § 12 ods. 1, 6 zákona o HaZZ, štátnou službou príslušníkov sa na účely tohto zákona rozumie plnenie úloh zboru príslušníkom v služobnom úrade alebo v zahraničí. Štátna služba sa vykonáva v služobnom pomere. Na právne vzťahy príslušníkov pri vykonávaní štátnej služby sa vzťahuje Zákonník práce, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon.

25. Podľa § 193 zákona o HaZZ, na služobný pomer príslušníkov sa použijú primerane ustanovenia § 39, § 40 ods. 11, § 64 ods. 1 písm. a) a c), § 85 a 86, § 88 až 90, § 95, § 98 a 99, § 105, § 109 až 117, § 129 až 132, § 136 až 138, § 141 ods. 2 až 5, § 142 a 143, § 145 až 151, § 152 ods. 1, 2, ods. 4 tretej vety, ods. 5 a 7, § 152a, § 152b, § 152c, § 157 ods. 1 a 2, § 166 ods. 3, § 177 a 178, § 222, § 230, § 231 ods. 4, § 232 až 240 a § 250b ods. 6 a 7 Zákonníka práce.

26. Podľa § 85 zákona o HaZZ, služobný čas príslušníka je časový úsek, v ktorom príslušník vykonáva štátnu službu a je k dispozícii služobnému úradu. Služobný čas príslušníka je 40 hodín týždenne. Skrátenie týždenného služobného času príslušníka možno dohodnúť v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa.

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

28. Podľa § 88 ods. 1 zákona o HaZZ, služobný úrad je povinný rozvrhnúť služobný čas tak, aby príslušník mal medzi koncom služobného dňa a začiatkom nasledujúceho služobného dňa nepretržitý odpočinok aspoň 12 hodín a raz za týždeň nepretržitý odpočinok v trvaní aspoň 32 hodín.

29. Podľa § 89 ods. 1, 2 zákona o HaZZ, služobný úrad je povinný rozvrhnúť služobný čas tak, aby všetci príslušníci mali raz týždenne dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktoré musia pripadať na piatok a sobotu alebo sobotu a nedeľu, alebo na nedeľu a pondelok. Ak vykonávanie štátnej služby neumožňuje rozvrhnúť služobný čas podľa odseku 1, poskytnú sa dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku v týždni výnimočne v iných dňoch týždňa.

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

31. Podľa § 92 ods. 1, 2 zákona o HaZZ, služobný úrad určuje príslušníkovi služobnú pohotovosť v štátnej službe v mieste vykonávania štátnej služby, ktorá bezprostredne nadväzuje na vykonávanie štátnej služby podľa § 86 ods. 2 v rámci rozvrhnutia služobného času. 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.

32. Podľa § 103 ods. 5 zákona o HaZZ, 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.

33. Podľa § 122 ods. l - 3 zákona o HaZZ, ak je príslušníkovi podľa § 92 ods. 1 určená služobná pohotovosť, patrí mu za každú hodinu tejto pohotovosti peňažná náhrada 15% zo sumy, ktorou je príslušná časť jeho služobného platu, a 30% z tejto sumy, ak ide o deň služobného pokoja. Ak je príslušníkovi podľa § 92 ods. 2 nariadená služobná pohotovosť, patrí mu za každú hodinu tejto pohotovosti peňažná náhrada
a) 50% zo sumy, ktorou je príslušná časť jeho služobného platu, ak ide o pohotovosť vykonávanú v mieste vykonávania jeho štátnej služby, a 100% z tejto sumy, ak ide o deň služobného pokoja,
b) 15% zo sumy, ktorou je príslušná časť jeho služobného platu, ak ide o pohotovosť vykonávanú v mieste jeho pobytu, alebo na inom dohodnutom mieste, a 25% z tejto sumy, ak ide o deň služobného pokoja,
c) 5% zo sumy, ktorou je príslušná časť jeho služobného platu, ak ide o pohotovosť vykonávanú s možnosťou použitia mobilných prostriedkov spojenia, a 10% z tejto sumy, ak ide o deň služobného pokoja. 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.

34. Podľa prílohy 4 zákona o HaZZ, medzi prebratými právne záväznými aktami Európskej únie je i smernica č. 2003/88/ES.

35. Podľa prvej vety § 85 ods. 5 a § 85 ods. 13 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce, pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.

36. Podľa § 86 Zákonníka práce, o rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov. Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času na jednotlivé týždne rozdiel dĺžky pracovného času pripadajúci na jednotlivé týždne nepresiahne tri hodiny a pracovný čas v jednotlivých dňoch nepresiahne deväť hodín. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom v určitom období, najviac štvortýždňovom, presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas. Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozvrhuje zamestnávateľ týždenný pracovný čas v zásade na päť pracovných dní v týždni.

37. Podľa § 87 ods. 1, 2 Zákonníka práce, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas. Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve alebo po dohode so zástupcami zamestnancov rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce. Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Priemerný týždenný pracovný čas počas tohto obdobia nesmie pritom presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas. Rovnako môže byť rozvrhnutý pracovný čas pre určité organizačné útvary alebo druhy prác.

38. Podľa § 96 ods. 2 Zákonníka práce, čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.

39. Podľa § 11 zákona č. 40/1964 Zb. 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.

40. Podľa § 13 Občianskeho zákonníka, fyzická osoba má právo najmä sa domáhať, aby sa upustilo od neoprávnených zásahov do práva na ochranu jeho osobnosti, aby sa odstránili následky týchto zásahov a aby mu bolo dané primerané zadosťučinenie. Pokiaľ by sa nezdalo postačujúce zadosťučinenie podľa odseku 1 najmä preto, že bola v značnej miere znížená dôstojnosť fyzickej osoby alebo jeho vážnosť v spoločnosti, má fyzická osoba tiež právo na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch. Výšku náhrady podľa odseku 2 určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej ujmy a na okolnosti, za ktorých k porušeniu práva došlo.

41. Súd opätovne posúdil vec a to v intenciách rozhodnutia odvolacieho súdu berúc do úvahy, že súd prvej inštancie je viazaný právnym názorom odvolacieho súdu. Súd mal za to, že pre vznik zodpovednosti žalovaného za vznik nemajetkovej ujmy spôsobenej žalobcovi porušením únijného práva musia byť splnené zákonné predpoklady. Týmito predpokladmi sú porušenie právnej normy EÚ, vznik škody (nemajetkovej ujmy) na strane žalobcu a existencia príčinnej súvislosti medzi porušením práva EÚ a škodou spôsobenou žalobcovi. Všetky predpoklady musia byť naplnené súčasne. Pokiaľ ide o prvý predpoklad, samotný odvolací súd konštatoval, že Slovenská republika ako členský štát EÚ v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov, konkrétne príslušníkov Hasičského a záchranného zboru, neprijala opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie požiadavky, aby nemohlo dôjsť k prekročeniu maximálnej hranice priemerného týždenného pracovného času, stanovenej v čl. 6 písm. b) cit. Smernice, čím došlo k porušeniu č. 6 písm. b) cit. Smernice.

42. Ďalším predpokladom zodpovednosti žalovaného je preukázanie existencie ujmy na strane žalobcu spočívajúcej v porušení jeho práva na Smernicou stanovený maximálny pracovný čas v rozsahu 48 hodín. Súd mal za to, že tvrdenia žalobcu o prekročení maximálneho pracovného času boli preukázané.

Bol preukázaný zásah do jeho osobnostných práv, a to práva na ochranu zdravia, odpočinok a rodinný život. Posudzované obdobie od októbra 2021 do augusta 2024 tvorí 1 064 dní, čo predstavuje 152 týždňov. Pri dodržiavaní obmedzenia vyplývajúceho z čl. 6 písm. b) Smernice, teda maximálneho týždenného pracovného času 48 hod., na uvedené obdobie pripadá maximálny pracovný čas 7 296 hodín. Z dokazovania vyplynulo, že žalobca v posudzovanom období po zohľadnení služobného pracovného času a služobnej pohotovosti realizoval výkon práce v rozsahu cca 7 809,44 hodín (výpočet súdu podľa výplatných pások), t. j. o 513,44 hodín navyše oproti max. prípustnému času za dané obdobie vyplývajúcemu zo Smernice, čo zodpovedá v priemere 3,38 hodín týždenne navyše oproti stanovenému maximu. Jedná sa o maximálny prípustný čas stanovený právom EÚ, ktoré malo byť prebraté aj do slovenskej vnútroštátnej právnej úpravy. Žalovaný v konaní žiadal posudzovať maximálny týždenný pracovný čas žalobcu v referenčných obdobiach 6 mesiacov. Vo vzťahu k uvedenému konštatoval, že Smernica 2003/88/ES v čl. 16 písm. b) umožňuje členským štátom ustanoviť pre uplatňovanie článku 6 (maximálny týždenný pracovný čas) referenčné obdobie nepresahujúce 4 mesiace. Súd uvádza, že na uplatňovanie tohto ustanovenia bolo nevyhnutné jeho prevzatie do nášho právneho poriadku. Zo zákona nevyplýva, že by SR uvedené ustanovenie prevzala, a že by maximálny týždenný pracovný čas bolo možné dodržiavať a skúmať v rámci referenčného obdobia 4 mesiacov, resp. za splnenia Smernicou stanovených podmienok aj v dlhšom období. Súd sa nestotožňuje s tvrdením, že čl. 19 Smernice rozširuje referenčné obdobie až na šesť mesiacov. Toto zo znenia Smernice ako záväzné pravidlo nevyplýva (ide len o možnosť výnimky). Ust. § 86 zákona o HaZZ sa týka nerovnomerného rozvrhnutia služobného času (na obdobie šiestich mesiacov), uvedené nesúvisí s maximálnym obmedzením týždenného pracovného času podľa Smernice. Nejde o určenie referenčného obdobia v súvislosti s priemernou maximálnou dĺžkou týždenného pracovného času, aj s prihliadnutím na to, že do zákona nebolo transponované ustanovenie o stanovení maximálneho týždenného pracovného času. Referenčné obdobie 6 mesiacov bolo do právneho poriadku zavedené až novelou k 01.11.2024, čo potvrdzuje závery o jeho absencii v právnej úprave platnej do 31.10.2024. Aj v prípade skúmania pracovného času žalobcu v 6-mesačných referenčných obdobiach dospel súd prepočtom k záveru, že priemerný týždenný pracovný čas žalobcu bol prekročený vo všetkých posudzovaných obdobiach. Pri oboch prepočtoch došlo k porušeniu čl. 6 písm. b) Smernice. Súd sčítaním počtu odrobených hodín (FPČ) a hodín pohotovosti v období 10/2021 – 03/2022 dospel k počtu hodín spolu 1 310,60, čo predstavuje týždenný priemer 50,41 hod. (súd vychádzal z počtu týždňov v tomto období 26 (182 dní/7)). Sčítaním počtu odrobených hodín (FPČ) a hodín pohotovosti v období 04/2022 – 09/2022 dospel k počtu hodín spolu 1 380,43, čo predstavuje týždenný priemer 52,81 hod. (súd vychádzal z počtu týždňov v tomto období 26,14 (183 dní/7)). Sčítaním počtu odrobených hodín (FPČ) a hodín pohotovosti v období 10/2022 – 03/2023 dospel k počtu hodín spolu 1 328,70, čo predstavuje týždenný priemer 51,10 hod. (súd vychádzal z počtu týždňov v tomto období 26 (182 dní/7)). Sčítaním počtu odrobených hodín (FPČ) a hodín pohotovosti v období 04/2023 – 09/2023 dospel k počtu hodín spolu 1 359,75, čo predstavuje týždenný priemer 52,02 hod. (súd vychádzal z počtu týždňov v tomto období 26,14 (183 dní/7)). Sčítaním počtu odrobených hodín (FPČ) a hodín pohotovosti v období 10/2023 – 03/2024 dospel k počtu hodín spolu 1 276,45, čo predstavuje týždenný priemer 48,83 hod. (súd vychádzal z počtu týždňov v tomto období 26,14 (183 dní/7)). Sčítaním počtu odrobených hodín (FPČ) a hodín pohotovosti v období 04/2024 – 08/2024 dospel k počtu hodín spolu 1 153,51, čo predstavuje týždenný priemer 52,77 hod. (súd vychádzal z počtu týždňov v tomto období 21,86 (153 dní/7)). Aj za použitia 6-mesačného referenčného obdobia možno dospieť k záveru, že k porušeniu čl. 6 písm. b) Smernice v prípade žalobcu dochádzalo. 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. Aj odvolací súd v tejto súvislosti poukázal na to, že pojem referenčné obdobie nemožno, podľa názoru odvolacieho súdu, uplatňovať mechanicky, keď nemôže slúžiť ako nástroj na legalizáciu systematického preťažovania pracovníkov, teda keď pracovný režim v dlhodobom horizonte pravidelne vedie k prekračovaniu maximálneho týždenného fondu. Cieľom Smernice je ochrana zdravia a bezpečnosti pracovníkov, a preto referenčné obdobie nesmie byť zneužité na systematické prekračovanie limitov. Aj keby boli hodiny rozpočítané v rámci teoretického referenčného rámca, prípadný záver súdu prvej inštancie (po vysporiadaní sa s relevantnou argumentáciou žalovaného) o tom, že žalobca v období takmer troch rokov opakovane a systematicky presahoval limit 48 hodín týždenne (vrátane služobnej pohotovosti na pracovisku), by zakladal porušenie článku 6 písm. b) Smernice. Súd mal za to, že postup, kedy žalobca pri prepočte skutočne odpracovaných hodín vychádzal z fondu pracovného času nebol nesprávny. Z ust. § 97 ods. 1 zákona o HaZZ vyplýva, že ako vykonávanie štátnej služby sa posudzuje okrem iného aj

čas čerpania dovolenky, neprítomnosť príslušníka v štátnej službe z dôvodu dočasnej neschopnosti na vykonávanie štátnej služby z dôvodu choroby alebo úrazu atď.

43. Súd mal preukázaný aj tretí predpoklad zodpovednosti žalovaného za nemajetkovú ujmu, keď u žalobcu došlo k vzniku nemajetkovej ujmy v dôsledku zásahu do jeho práva na ochranu zdravia a práva na odpočinok práve v príčinnej súvislosti s porušením práva EÚ zo strany žalovaného. Odvolací súd uviedol, že prípadný záver o opakovanom prekročení týždenného pracovného času v rozpore so Smernicou by zákonite naznačoval, že žalobca nemohol tento čas venovať odpočinku, načerpaniu energie, svojim záľubám, rodine, čo by predstavovalo zásah do súkromného a rodinného života žalobcu, resp. ujmu priamo vyvolanú porušením únioového práva. Právo na súkromný a rodinný život, ako aj právo na ochranu zdravia sú jedným z najvýznamnejších osobnostných práv. Takúto ujmu spočívajúcu v uplynutí času by už žalobcovi nebolo možné vrátiť, kde vzhľadom na charakter takéhoto potenciálneho zásahu do práv žalobcu by už neprichádzala do úvahy žaloba na upustenie od neoprávneného zásahu, ani žaloba na odstránenie následkov, ako ani morálna satisfakcia (napr. ospravedlnenie a podobne), ktorá by vzhľadom na nezvratnú stratu voľného času nebola, podľa názoru odvolacieho súdu, dostatočným zadosťučinením. V posudzovanom prípade bol podľa názoru súdu jednoznačne preukázaný zásah do práva na ochranu osobnosti žalobcu, do jeho práva na súkromie a rodinný život (čl. 19 ods. 2 Ústavy SR). Žalobca teda musel reálne odpracovať viac ako bol povinný v zmysle Smernice na úkor svojich blízkych, musel tráviť čas v práci a prichádzal o čas, ktorý mohol venovať rodine, priateľom, záľubám, resp. iným aktivitám, ktoré nesúvisia s jeho pracovným zaradením a v neposlednom rade aj odpočinku. 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. Bolo potrebné vziať do úvahy, že právo žalobcu bolo porušované niekoľko rokov. Jeho pracovná náplň je značne riziková a náročná, žalobca plní v spoločnosti zodpovedné úlohy, ktoré si vyžadujú fyzickú a psychickú pripravenosť a odolnosť, čo znásobuje potrebu riadneho odpočinku po práci, čas venovaný záľubám, rodine, alebo akejkoľvek inej činnosti, ktorá nemá súvis s jeho pracovnou pozíciou.

44. Za primeranú náhradu nemajetkovej ujmy v posudzovanom prípade súd považoval sumu 2 000 eur a vo zvyšku žalobu zamietol. Súd zohľadnil dĺžku, intenzitu zásahu, spôsob zásahu a okolnosti, ako k nemu došlo (resp. dochádzalo). Za rozhodnú okolnosť súd považoval to, že štát neposkytol riadnu právnu ochranu žalobcovi, resp. porušoval jeho práva priznané normami EÚ, pričom štát si musel byť vedomý záväzkov zo Smernice, ktoré navyše neúplne/nesprávne transponoval. Súd zohľadnil aj rozhodovaciu prax iných súdov v skutkovo obdobných veciach, pričom priznanú nemajetkovú ujmu považoval za primeranú aj pri jej porovnaní s prípadmi odškodňovania obetí trestných činov podľa zákona č. 274/2017 Z. z. Vo väčšine prípadov takýchto obetí ide o neporovnateľne závažnejšie zásahy do práva na ochranu osobnosti. O závažnejšie zásahy ide aj v prípade zásahov do života, zdravia, práva na rodinný život usmrtením blízkej osoby.

45. Pokiaľ ide o návrh na vykonanie dokazovania – vyžiadaním si výpisu žalobcu zo Sociálnej poisťovne, súd nepovažoval vykonanie tohto dôkazu za nevyhnutné a potrebné pre rozhodnutie vo veci samej, nakoľko ako uviedol aj odvolací súd – skutočnosť, že žalobca vykonáva aj ďalšiu zárobkovú činnosť popri práci pre žalovaného, nemôže mať rozhodujúci vplyv, keďže túto vykonáva vo svojom voľnom čase, o ktorom si je oprávnený rozhodovať sám, ako s ním naloží.

46. Podľa § 255 ods. 1 CSP, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.
47. Podľa § 255 ods. 2 CSP, ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemána náhradu trov konania právo.
48. Podľa § 262 ods. 1, 2 CSP, o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie do 60 dní po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

49. O priznaní náhrady trov konania rozhodol súd podľa § 255 CSP, pričom mal za to, že zásadu úspechu treba uplatniť aj na konania, v ktorých výška plnenia závisí od úvahy súdu alebo od znaleckého posudku. V týchto prípadoch nejde o procesne neúspešného žalobcu, ak mu bola priznaná aspoň časť žalobou uplatneného nároku, čo je aj prejednávaný prípad. Žalobcu nemožno ad absurdum zaťažiť

procesnou zodpovednosťou za predvídanie výsledku sporu, ak tento výsledok závisel od úvahy súdu alebo znaleckej činnosti. Pri rozhodovaní o náhrade trov konania je potrebné rozlíšiť čo je základné a čo sprevádzajúce. Za základné sa považuje rozhodnutie, že do práva žalobcu bolo zasiahnuté, výška ujmy je potom druhoradá a nadväzujúca. Súd žalobcu považoval za plne procesne úspešného. Mal plný úspech čo do základu uplatneného nároku a súčasne výška plnenia vyplývajúca z tohto procesného úspechu závisela výlučne od úvahy súdu. Na základe uvedeného súd žalobcovi priznal proti žalovanému nárok na náhradu trov konania na súde prvej inštancie ako aj nárok na náhradu trov odvolacieho konania v celom rozsahu. Dôvody hodné osobitného zreteľa podľa § 257 CSP, ktoré by odôvodňovali iné rozhodnutie o trovách konania súd nezistil, na tieto žalovaný ani nepoukazoval.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je prípustné odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia, písomne, dvojmo, na Okresnom súde Nitra.
V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (§ 127 ods. 1 C. s. p.) 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).

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

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

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona.