Súd:	Okresný súd Žiar nad Hronom
Spisová značka:	5C/4/2025
Identifikačné číslo súdneho spisu:	6425200262
Dátum vydania rozhodnutia:	15. 04. 2026
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ:	JUDr. Jarmila Kasanová
ECLI:	ECLI:SK:OSZH:2026:6425200262.4

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Žiar nad Hronom v konaní pred sudkyňou JUDr. Jarmilou Kasanovou v právnej veci žalobcu: A. B. nar. XX.XX.XXXX, trvalý pobyt C., D. XXX/X, zastúpený advokátom JUDr. Ing. Peter Lyžičiar, so sídlom Nitra, Svätoplukovo nám. 1/B IČO: 52334490 proti žalovanému: Slovenská republika v mene ktorej koná Ministerstvo vnútra SR, so sídlom Bratislava, Pribinova 2, IČO: 00 15 866 o návrhu na zaplatenie nemajetkovej ujmy vo výške 2.000 €, takto

r o z h o d o l :

Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobcovi sumu 2.000 € v lehote 3 dní odo dňa právoplatnosti rozhodnutia.

Súd žalobcovi p r i z n á v a voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % trov konania, ktoré je žalovaný povinný zaplatiť v lehote 3 dní odo dňa právoplatnosti uznesenia súdu prvej inštancie o ich výške.

o d ô v o d n e n i e :

1.Žalobca sa podanou žalobou domáhal zaplatenia od žalovaného nemajetkovej ujmy vo výške 8.064,46 €. Žalobu odôvodnil tým, že od roku 1977 pracoval v hasičskom a záchrannom zbore a vykonával funkciu hasič - technik špecialista na hasičskej stanici v Novej Bani. Je ženatý, má dve deti syna vo veku 10 rokov a dcéru vo veku 20 rokov. Vo svojom voľnom čase sa venuje najmä rodine, deťom, turistike, priateľom, športovým a sociálnym aktivitám, ktoré je však nútený často potláčať vzhľadom na spôsob výkonu svojej práce. Jeho pracovný čase je rozvrhnutý nerovnomerne a skladá sa z výkonu služby a určenej služobnej pohotovosti. Od 01.01.2022 sú pracovné zmeny rozvrhnuté na 16 hodinový výkon služby, po ktorom nasleduje 8 hodinová služobná pohotovosť na pracovisku. Žalobca strávil na pracovisku sústavne 24 hodín. Žalobcovi mohla byť nariadená aj služobná pohotovosť mimo rozvrhnutia pracovného času alebo určená práca nadčas. Určená služobná pohotovosť ako aj nariadené služobná pohotovosť sa nezapočítavajú do pracovného času. Po odpracovaní 24 hodinovej pracovnej zmeny nasledujú dva dni voľna, po ktorých nasleduje ďalšia 24 hodinová pracovná zmena. Žalobca za obdobie od januára 2022 do októbra 2024 odpracoval spolu 1.968,70 hodín určenej služobnej pohotovosti, pričom žiadna z týchto odpracovaných hodín služobnej pohotovosti mu nebola započítaná do pracovného času. Za rovnaké obdobie žalobca odpracoval spolu 5.589,50 hodín zmenovej služby (odpracovaných hodín zarátaných vo fonde pracovného času). Priemerný týždenný pracovný čas žalobcu predstavuje: v období od januára 2022 do decembra 2022 - 51,42 hodín týždenne, od januára 2023 do decembra 2023 - 51,32 hodín týždenne a od januára 2024 do októbra 2024 – 51,12 hodín týždenne. Počas pracovnej pohotovosti sa žalobca aj v jej neaktívnej časti musí zdržiavať na pracovisku, z ktorého sa nesmie vzdialiť a musí byť pripravený na výhon zásahu. Pri vyhlásený výjazdu sa tento vykonáva do jednej minúty. Žalobca prekračuje 48 hodinový týždenný pracovný čas, ktorý je určený v čl.6 písm.b/ Smernice 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času. Žalobca v spore poukázal na rozhodnutie C-429/09 G.Fus. Došlo k nesprávnej transpozícii Smernice. Žalobcovi vznikla nemajetková

ujma v dôsledku straty času na odpočinok, na ktorý by mal nárok, ak by bol maximálny týždenný pracovný čas dodržaný. Žalobca bol ukrátený o čas odpočinku. Na prípad žalobcu je možné aplikovať ustanovenia Občianskeho zákonníka týkajúce sa náhrady nemajetkovej ujmy. Zo strany žalovaného ide o dlhodobé porušovanie práva žalobcu na odpočinok, a preto nie je na mieste postačujúca náprava v zmysle § 13 ods.1 Občianskeho zákonníka. Žalobca sa domáha plnenia v zmysle § 13 ods.2 Občianskeho zákonníka. Žalobca poukázal nato, že Súdny dvor vo svoje judikatúre konštante uvádza, že poškodený jednotlivec má právo na náhradu škody porušením únioného práva zo strany štátu, ak súd plnené tri podmienky a to, že cieľom porušene právnej normy únie je priznať jednotlivcom práva a porušenie je dostatočne závažné, existuje škoda a tiež priama príčinná súvislosť medzi týmto porušením a škodou. Žalobca bol toho názoru, že je jeho strane došlo k splneniu všetkých podmienok a žalovaný je povinný napraviť následok. Žalobca za primeranú náhradu vo forme nemajetkovej ujmy považoval rozdiel medzi peňažnou náhradou uvedenou v § 122 ods. 1 zák.č. 315/2001 Z.z. a peňažnou náhradou uvedenou v § 122 ods.2 písm.a/ zák.č. 315/2001 Z.z.

2.Žalovaný žalobu žalobcu žiadal zamietnuť. Nárok žalobcu považoval za neopodstatnený a nedôvodný. V spore vzniesol viaceré výhrady. Namietal miestnu príslušnosť Okresného súdu Žiar nad Hronom, nedostatok pasívnej vecnej legitimácie žalovaného ako aj nedostatok aktívnej vecnej legitimácie žalobcu. Bol toho názoru, že došlo k transpozícii Smernice 2003/88/ES a to aj v článku 2 ods.1 a článku 6 a to do zákona č. 315/2001 Z.z. Pokiaľ ide o referenčné obdobie poukázal na to, že nerovnomerne rozvrhnutý služobný čas je rozvrhnutý na obdobie 6 mesiacov podľa § 86 ods.1 zákona č. 315/2001 Z.z. Uviedol, že žalobca v spore nepreukázal, že by štát neprebral Smernicu do zákona správne. Tvrdil, že žalobca si uplatňuje mzdové nároky, ktoré kamufluje pod náhradu nemajetkovej ujmy. Žalobca mal možnosť sa pred nástupom na vykonávanie štátnej služby v Hasičskom a záchrannom zbore oboznámiť so všetkými podmienkami výkonu služby, vedel aj o platových podmienkach, o služobnej pohotovosti ako aj o služobnom čase. Určenie prípadnej výšky nemajetkovej ujmy je na zvážení súdu, pričom žalobcom uplatnenú výšku nemajetkovej ujmy považuje za neprimeranú a to aj s porovnaním výšky náhrad, ktorá je priznávaná obetiam trestných činov.

3.Žalobca zotrval na svojich tvrdeniach uvádzaných v žalobe. Doplnil, že je daná miestna príslušnosť Okresného súdu Žiar nad Hronom, ako aj aktívna vecná legitimácia žalobcu a pasívna vecná legitimácia žalovaného. Poukázal na rôzne rozhodnutia súdov, ktoré výhradu žalovaného o tom, že Smernica 2003/88/ES na hasičov nevzťahuje posúdili ako nedôvodnú. Zdôraznil, že žalobca sa v spore nedomáha mzdových nárokov, ale náhrady nemajetkovej ujmy, pričom výšku uplatneného nároku považuje za primeranú.

4.Na pojednávaniach strany sporu zotrvali na svojich tvrdeniach. Žalovaný však upustil od námietky miestnej príslušnosti a od námietky nedostatku aktívnej ako aj pasívnej vecnej legitimácie.

5.Okresný súd rozhodol vo veci rozsudkom zo dňa 23.4.2025 tak, že žalobcovi priznal plnenie vo výške 2.000 €. Žalobca si v spore uplatnil sumu 8.064,46 €. Súd čo do zvyšku žalobu žalobcu zamietol. Žalobcovi priznal náhradu trov konania v rozsahu 100 % trov konania.

6.Odvolací súd uznesením sp.zn. 11Co/67/2025 zo dňa 27.11.2025 rozsudok okresného súdu v časti, kde priznal žalobcovi plnenie vo výške 2.000 € a v časti náhrady trov konania zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie a rozhodnutie. V časti zamietnutia žaloby rozhodnutie nadobudlo právoplatnosť. Predmetom sporu ostal nárok žalobcu na zaplatenie sumy 2.000 €.

7.Žalovaný v následnom vyjadrení, okrem iného uviedol, že krajský súd sa stotožnil s potrebou neutralizácie, existencie referenčného obdobia a nakoniec aj s existenciou mzdového nároku, ktorý je kamuflovaný za nemajetkovú ujmu. Žalovaný tvrdil, že k prekročeniu priemerného týždenného pracovného času nedošlo ani v jednom referenčnom období. Z uvedeného dôvodu žalobca nemôže byť v spore úspešný. Žalobca musí uniesť dôkazné bremeno. Zotrval na predloženom výpočte (doručené súdu dňa 310.3.2025).

8.Žalobca, prostredníctvom svojho právneho zástupcu, v následnom písomnom vyjadrení, okrem iného uviedol, že prepočty pracovného času, ktoré predložil žalovaný, považuje aj naďalej za nesprávne. Poukázal na to, že ak by aj žalobca prípadne nevykonával prácu z dôvodu dovolenky alebo PN, nemôže to viesť k takému posúdeniu, že by nedošlo k prekročeniu povoleného pracovného času

a porušeniu Smernice, kde za bežného chodu (bez dovolenky alebo PN) by k porušeniu došlo. Uviedol, že z ID plachiet, ktoré predložil žalovaný vyplýva, že zamestnávateľ žalobcu do dopracovaných hodín započítaval aj dovolenky, PN, rehabilitácie, školenia a podobne. Z tohto dôvodu nevidí žalobca legitímny dôvod na odpočítanie týchto dní, tak ako naznačoval žalovaný. Smernica hovorí o platenej dovolenke a dobe pracovnej neschopnosti ako o dňoch, ktoré sú neutrálne alebo sa do výpočtu nezahrňujú, pričom výkladové oznámenie uvádza, že neexistenciu práce počas tohto obdobia nemožno použiť na kompenzáciu iných období, počas ktorých sa presiahol maximálny týždenný pracovný čas. Žalovaný v jednotlivých ID plachtách do odpracovaných hodín započítaval aj dovolenky, PN, voľno za sviatok, návštevu lekára. Pri aplikácii referenčných období nie je možné len striktne kompenzovať systematické prekračovanie maximálneho pracovného času, ale je potrebné prihliadať aj na povahu konania žalovaného. Žalobca súdu predložil prepočet pracovného času cez 6 mesačné referenčné obdobia s prihliadnutím na neutrálne dni, tak ako to vymedzuje Smernica. Za neutrálne dni sa považuje doba platenej ročnej dovolenky a doba PN. Následne konštatuje, že keďže v rozhodnom čase nebolo žiadne vnútroštátne vymedzenie pracovnej neschopnosti, tak na tieto dni nebolo možné prihliadnuť ako na neutrálne. Neutrálne dni sú dni riadnej dovolenky a nie tak ako to prezentoval žalovaný vo svojich výpočtoch, všetky dni mimo služby, ktorú vykonával žalobca. Ak by bol pracovný čas žalobcu posúdený v zmysle 6 mesačných referenčných obdobiach s prihliadnutím na neutrálne dni, k porušeniu Smernice by došlo v 4 zo 6 referenčných obdobiach. Daný rozsah porušenia Smernice je v súlade s primeraným finančným zadosťučinením vo výške 2.000 €, ktoré bolo žalobcovi prisúdené prvotným rozhodnutím. Zároveň poukázal aj na závery odvolacieho súdu v danej veci: „Ak dochádzalo k pravidelnému prekračovaniu služobného času na týždennej a mesačnej báze, nemožno dôvodne tvrdiť, že k nemajetkovej ujme nedošlo len preto, že v období šiestich mesiacov, ktoré žalovaný považuje za referenčné obdobie, bol žalobca práceneschopný, resp. mal dovolenku. Iba odpočítanie niekoľkých dní dovolenky a práceneschopnosti (ako to realizuje žalovaný) od odpracovaných dní v období šiestich mesiacov totiž nemá za následok, že žalobca nebol v zostávajúcom časovom úseku preťažovaný časom nad rámec povolených 48 hodín týždenne.“ Žalobca doručil súdu svoj nový výpočet dňa 28.01.2026.

9.Na pojednávaní dňa 16.03.2026 právny zástupca žalobcu poukázal na rozhodnutie Krajského súdu Banská Bystrica sp. zn. 16Co/39/2025, ktorý konštatoval, že do priemerného týždenného pracovného času sa majú započítavať aj služobné hodiny podľa § 97 Zákona o hasičskom a záchrannom zbore. Pokiaľ by súd vychádzal zo 6 mesačných referenčných období, poukázal na to, že do slovenského právneho poriadku bolo toto ustanovenia zaradené až normou účinnou od 01.01.2012, čiže je to najskoršie možné obdobie, kedy daná norma v slovenskom právom poriadku exitovala. Vzhľadom na to je možné vychádzať od mesiaca január 2022, aj keď žalobca vykonával pracovnú činnosť od 01.08.1997. Z uvedeného dôvodu aj žalobca vypočítaval referenčné obdobia k januáru. Žalovaný zotrval na svojich tvrdeniach. Žalovaný pri svojich výpočtoch priemerného pracovného času postupuje tak, že doby dovolenky a PN, Covidovú PN a OČR z výpočtu úplne vylučuje a to tak z počtu započítavaných hodín ako aj z dĺžky referenčného obdobia. Posledné výpočty predložené žalobcom rozporuje, nakoľko žalobca do pracovného času započítava aj čas, ktorý nie je pracovným časom a to dodatkové dovolenky, dovolenky za sviatok, voľná za sviatok, voľná z kolektívnej zmluvy a podobne. Pojem výkon štátnej služby v zmysle § 97 neznamená to isté ako pojem pracovný čas v zmysle Smernice.

10.Súd, v zmysle intencií odvolacieho súdu, na pojednávaní konfrontoval výpočty strán sporu vo vzťahu k otázke reálneho priemerného služobného času žalobcu za účelom zistenia ich úplnosti a správnosti.

11.Podľa článku 7, druhá, tretia veta Ústavy SR právne záväzné akty európskych spoločenstiev a európskej únie majú prednosť pred zákonmi SR. Prevzatie právne záväzných aktov, ktoré vyžadujú implementáciu sa vykoná zákonom alebo nariadením vlády podľa článku 120 ods. 5.

12.Podľa článku 144 ods. 1 Ústavy SR sudcovia sú pri výkone svojej funkcie nezávislí, a pri rozhodovaní sú viazaní ústavou, ústavným zákonom, medzinárodnou zmluvou podľa článku 7 ods. 2 a 5 a zákonom.

13.Minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času ustanovuje Smernica európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4.11.2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času.

14.V článku 1 bod 2 Smernice, táto rieši a.) minimálne doby denného odpočinku, týždenného odpočinku a ročnej dovolenky, prestávky v práci a na maximálny týždenný pracovný čas, b.) určité aspekty nočnej práce, práce na zmeny a rozvrhnutie práce.

15.Článok 1 bod 3 Smernice, táto sa vzťahuje na všetky odvetvia činnosti verejné a súkromné v zmysle článku 2 smernice 89/391/EHS bez toho, aby boli dotknuté články 14,17,18 a 19 tejto smernice.

16.Podľa článku 2 ods.1 Smernice pracovný čas je akýkoľvek čas počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť, alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo praxou.

17.Podľa článku 2 ods.2 Smernice čas odpočinku je akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom.

18.Podľa článku 6 písm. b.) Smernice členské štáty prijmú opatrenia na zabezpečenie toho, že v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov priemerný pracovný čas pre každé obdobie 7 dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín.

19.Podľa článku 16, písm. b.) smernice, členské štáty môžu ustanoviť pre uplatňovanie článku 6 (maximálny týždenný pracovný čas) referenčné obdobie nepresahujúce 4 mesiace.

20.Štátnu službu a právne vzťahy, ktoré súvisia so vznikom, zmenami a so skončením štátnej služby príslušníkov Hasičského a záchranného zboru a príslušníkov Horskej záchrannej služby, upravuje zákon č. 315/2001 Z.z. o Hasičskom a záchrannom zbore v platnom znení (ďalej len Zákona).

21.Podľa ustanovenia § 85 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore ("Zákon") služobný čas príslušníka je časový úsek, v ktorom príslušník vykonáva štátnu službu a je k dispozícii služobnému úradu.

22.Podľa ustanovenia § 85 ods. 2 Zákona služobný čas príslušník je 40 hodín týždenne. Skrátenie týždenného služobného času príslušníka možno dohodnúť v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa.

23.Podľa ustanovenia § 86 ods. 1 a 2 Zákona 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 aj na ňu bezprostredne nadväzujúcej služobnej pohotovosti v mieste vykonávania štátnej služby je najviac 24 hodín v služobnom dni.

24.Podľa ustanovenia § 91 ods. 1 Zákona štátnou službou nadčas je štátna služba vykonávaná nad rámec určeného služobného času.

25.Podľa ustanovenia § 92 ods. 1 Zákona 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.

26.Podľa ustanovenia § 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.

27.Podľa § 13 ods. 1 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.

28.Podľa § 13 ods.2 Občianskeho zákonníka 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.

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

30.Predmetom občianskoprávnych vzťahov môžu byť nielen veci, práva, tvorivé výsledky ľudskej činnosti, ale aj určité imateriálne hodnoty a stránky osobnosti človeka. K týmto imaterálnym hodnotám (stránkam) ľudskej osobnosti (akými sú napr. meno, česť, dôstojnosť, telesná integrita a pod.) sa v občianskoprávnych vzťahoch upínajú osobitné práva. Vzhľadom na to, že ide o výsostne osobnostné stránky patriace každej fyzickej osobe, nazývame ich osobnostnými právami (niekedy sa používa aj označenie všeobecné osobnostné práva alebo práva späté s osobnosťou človeka). Základ súkromnoprávnej ochrany osobnostných práv obsahuje Občiansky zákonník pod názvom Ochrana osobnosti v ustanoveniach § 11 až 16.

31.Ustanovenie § 13 Občianskeho zákonníka obsahuje významné prostriedky ochrany osobnostných práv. Ich použitie nie je viazané na podmienku zavinenia pôvodcu zásahu, pretože ide o prípad objektívnej zodpovednosti. Všeobecnou podmienkou uplatnenia ochrany podľa tohto ustanovenia je, že ide o závažnejší zásah do psychickej a morálnej integrity osobnosti, ktorý je objektívne spôsobilý fyzickej osobe privodiť ujmu na jednotlivých stránkach osobnosti.

32.Návrh na poskytnutie primeraného zadosťučinenia (satisfakčná žaloba) sleduje priznanie satisfakcie občanovi, ktorého osobnostné právo bolo porušené, a to so zreteľom na to, že zásah zvyčajne nemožno odčiniť obnovením pôvodného stavu. O priznaní primeraného zadosťučinenia, pokiaľ sú na jeho priznanie splnené zákonom ustanovené podmienky, môže súd rozhodnúť len na návrh postihnutého. Inak povedané, vo všetkých prípadoch návrhov podľa § 13 ods. 1 a 2 OZ ide o návrhové konanie.

33.Medzi stranami sporu nebolo sporné, že žalobca bol príslušníkom Hasičského a záchranného zboru s miestom výkonu stálej štátnej služby v Novej Bani, kariéru ukončil k 31.10.2024 a ani skutočnosť, že žalobca pracoval v 24 hodinovej pracovnej zmene. Prácu hasiča vykonával od 01.08.1997. Po odpracovaní 24 hodinovej pracovnej zmeny nasledovali dva dni voľna, po ktorých nasledovala ďalšia 24 hodinová pracovná zmena. Pracovný čas žalobcu bol rozdelený do troch častí. Prvá v dĺžke 15 hodín bola evidovaná ako výkon 24 hodinovej služby hasiča, ktorá pozostávala zo služby a pohotovosti. Po nej nasledovala druhá časť v dĺžke 8 hodín, ktorá bola evidovaná ako pohotovosť na pracovisku. Tretia časť v dĺžke jednej hodiny bola opäť evidovaná ako výkon 24 hodinovej služby hasiča, ktorá pozostávala zo služby a pohotovosti. Z 24 hodinovej zmene sa žalobcovi do fondu pracovného času započítavala iba časť výkonu služby hasiča a to v trvaní 16 hodín. Žalobca jeden deň robil a dva dni mal voľno, tri zmeny sa striedali v 24 hodinových intervaloch.

34.Medzi stranami v priebehu sporu ostalo nesporné, že je daná miestna príslušnosť Okresného súdu Žiar nad Hronom ako aj aktívna vecná legitimácia žalobcu a pasívna vecná legitimácia žalovaného.

35.Žalobca sa domáhal náhrady škody za porušeniu jeho práva na maximálny pracovný čas. V tomto smere je potrebné zohľadniť aj skutočnosť, že v zmysle § 12 ods. 5 zákona č. 315/2001 Z.z. o hasičskom a záchrannom zbore sa služobný pomer zakladá k štátu. Z § 13 ods. 1 a ods. 3 zákona o Hasičskom zbore pritom vyplýva, čo sa rozumie služobným úradom a kto za neho v mene štátu koná. Aj keď v danom prípade v pracovných vzťahoch vystupuje MV SR ako zamestnávateľ, v zmysle uvedených zákonných ustanovení koná nepochybne v mene štátu. Ak teda žalobca tvrdí, že bolo porušené jeho právo na maximálny pracovný čas, keď vykonával služobný pomer k štátu, je pasívne legitimovaným subjektom štát, nie štátny orgán, ktorý v mene štátu konal, pretože v týchto prípadoch za konania štátneho orgánu zodpovedá štát.

36.Žalovaný v spore tvrdil, že došlo k transponovaniu Čl.2 ods. 1 ako aj Čl. 6 Smernice 2003/88/ES do zákona č. 315/2001 Z.z. o Hasičskom a záchrannom zbore ako aj do ustanovenia Kolektívnej zmluvy. Tvrdil, že žalobca v spore nepreukázal, že by štát neprebral Smernicu 2003/88/ES do zákona správne, preto sa žalobcovi nepodarilo preukázať, že existovala údajná škoda, ktorý by bola v priamej príčinnej súvislosti s Čl.6 písm.b) Smernice.

37.Žalobca odôvodňuje svoj nárok na náhradu škody tým, že Slovenská republika neprevzala (nesprávne prevzala) do vnútroštátnej úpravy Článok 6 písm. b/ Smernice vo vzťahu k úprave pracovného času hasičov, ktorý predmet sporu sa nepochybne dotýka práva Únie. Súd konštatuje, že

vzťah úniového a vnútroštátne práva sa riadi zásadou prednosti a priameho účinku, ktoré zásady sú povinné rešpektovať aj vnútroštátne súdy v zhode s Článkom 7 ods. 2, 5, Článkom 144 Ústavy SR, ako aj Článkom 3 Civilného sporového poriadku. V zmysle uvedeného je súd viazaný medzinárodnoprávnymi záväzkami Slovenskej republiky, ktoré majú prednosť pred zákonom, judikatúrou Európskeho súdu pre ľudské práva a Súdneho dvora Európskej úpie. Právo na náhradu škody spôsobenej porušením práva Únie patrí medzi všeobecné zásady komunitárneho práva vyplývajúce priamo z judikatúry SDEÚ bez ohľadu na vnútroštátnu právnu úpravu, a odráža základné vlastnosti komunitárneho práva - zásadu prednosti a priameho účinku, ako aj povinnosť vnútroštátnych orgánov aplikovať normy komunitárneho práva ex officio. Judikatúra SDEÚ vo veci zodpovednosti členských štátov za porušenie práva Únie je založená na zásade pacta sunt servanda vyjadrenej v Článku 10 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva, podľa ktorého sú členské štáty povinné prijať všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie plnenia záväzkov vyplývajúcich im zo Zmluvy alebo z činnosti Spoločenstva a zdržať sa akýchkoľvek opatrení, ktoré by mohli ohroziť dosiahnutie cieľov Zmluvy, alebo ohroziť reálny účinok komunitárneho práva.

38.Rozsudok Súdneho dvora C-429/09 z 25. 11. 2010 vo veci E. A., ktorý sa zaoberal práve otázkou výkladu Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. 11. 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času v súvislosti s porušením čl. 6 Smernice, ustanovujúceho maximálny týždenný pracovný čas. Uvedené konanie sa týkalo pracovníka, ktorý bol ako hasič zamestnaný v rámci zásahovej služby spadajúcej do verejného sektora a jeho rozpis služieb stanovoval v priemernej dĺžke 54 hodín týždenne a zahŕňal 24 hodinové zmeny, pričom každá takáto 24 hodinová zmena, v rámci ktorej musel byť hasič prítomný na pracovisku, pozostávala z aktívnej služby a pohotovostnej služby, ktorá môže byť prerušená zásahovou činnosťou.

39.Zákon o hasičskom a záchrannom zbore č.315/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon“) 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 6 cit. zák. do jeho znenia bola pribratá Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo dňa 4.11.2002 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (bod 6 prílohy č.4). K tomu je potrebné uviesť, že na prvý pohľad sa javí, že vnútroštátna právna úprava je v súlade s právom Únie. Problém je však „skrytý“ vo výklade pojmu „pracovný čas“, avšak z ust. cit. zák. nevyplýva, že by služobná pohotovosť hasičov v mieste výkonu služby bola považovaná za súčasť ich služobného času a práve v tom spočíva rozpor s právom Únie. Súdny dvor opakovane konštatoval, že pojem „pracovný čas“ uvedený v Smernici 2003/88/ES je autonómnym pojmom práva EÚ, ktorý treba definovať podľa objektívnych vlastností s odkazom na systém a účel tejto Smernice, ktorým je zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov. Článok 2 ods. 1 a 2 Smernice 2003/88 vymedzuje „pracovný čas“ 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“. Ako Súdny dvor zdôraznil vo svojej judikatúre, rozlišovanie je binárne, buď je určitý čas pracovným časom, alebo nie je. Normotvorca teda nepovažoval za vhodné stanoviť nijakú ďalšiu kategóriu alebo kategórie, pomocou ktorých by umožnil určité rozlišovanie alebo nuansy. Súdny dvor v rozsudku vo veci C-518/15 Ville de Nivelles/N. J. predovšetkým zdôraznil, že členské štáty sa nemôžu, pokiaľ ide o určité kategórie hasičov prijatých do verejných hasičských služieb, odchýliť od súboru povinností vyplývajúcich z ustanovení smernice vrátane pojmov „pracovný čas“ a „čas odpočinku“. Smernica neumožňuje ani to, aby členské štáty ponechali v platnosti alebo prijali inú definíciu pojmu „pracovný čas", ako je definícia uvedená v tejto smernici. Smernica síce stanovuje možnosť členských štátov uplatňovať alebo prijímať ustanovenia, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov, ale táto možnosť sa neuplatňuje na definíciu pojmu „pracovný čas“. Toto konštatovanie potvrdzuje aj účel tejto Smernice, ktorý má zabezpečiť, aby sa definície v nej uvedené nemohli vykladať rôzne v závislosti od vnútroštátneho práva. 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, ktoré 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 len prostredníctvom súhlasu dotknutého pracovníka. Ako už Súdny dvor viackrát rozhodol, členské štáty nemôžu jednostranne určiť

rozsah pôsobnosti článku 6 písm. b) Smernice 2003/88/ES tak, že uplatnenie tohto nároku pracovníkov na to, aby priemerný týždenný pracovný čas nepresahoval túto maximálnu hranicu, budú viazať na nejakú podmienku alebo ho určitým spôsobom obmedzia.

40.So zreteľom na vyššie uvedené je potrebné urobiť záver, že vnútroštátna právna úprava v zmysle zák. č.315/2001 Z.z. o hasičskom a záchrannom zbore umožňuje zamestnávateľovi, resp. služobnému úradu rozvrhnúť príslušníkovi zboru služobný (pracovný) čas tak, že tento presiahne maximálnu hranicu, stanovenú v čl.6 písm. b) cit. Smernice Európskeho parlamentu a rady 2003/88/ES zo 4.11.2003 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. Súd je toho názoru, že Slovenská republika ako členský štát EÚ v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov, konkrétne príslušníkov Záchranného a hasičského zboru, neprijala opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie požiadavky, aby nebola prekročená maximálna hranica priemerného týždenného pracovného času (Čl.6 písm.b) Smernice).

41.Vo vzťahu k pôsobnosti Smernice na žalobcu, t.j. na hasičov, resp. príslušníkov Záchranného a hasičského zboru, jej výklad bol uvedený aj v rozsudku Súdneho dvora v spojených veciach C-397/01 až C-403/01 z 5.10.2004 Pfeiffer a i., ako aj v uznesení Súdneho dvora vo veci C-52/04 zo 14. júla 2005 Personalrat der Feuerwehr Hamburg.

42.Čl. 1 ods. 3 Smernice definuje svoj rozsah pôsobnosti 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 „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.) Ako vyplýva z ods. 2 prvého pododseku tohto čl., neuplatňuje sa uvedená smernica tam, kde sú s ňou nevyhnutne v rozpore charakteristiky vlastné pre určité osobitné činnosti verejných služieb, napríklad v oblasti služieb civilnej ochrany. Činnosť, ktorú vykonáva žalobca v rámci služobného pomeru, táto výnimka nevzťahuje. Je potrebné poukázať na cieľ Smernice 89/391, ktorý je zameraný na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci. Rovnako aj zo znenia jeho čl. 2 ods.1 vyplýva, že rozsah jej pôsobnosti je nutné chápať širšie. Z toho vyplýva, že výnimky z pôsobnosti uvedené v čl. 2 ods. 2 v prvom pododseku, je potrebné vykladať zužujúco. Čl. 2 ods. 2 prvý pododsek Smernice 89/391 nevylučuje z pôsobnosti smernice služby civilnej ochrany ako také, ale len „určité osobitné činnosti“ týchto služieb, ak charakteristiky vlastné pre určité osobitné činnosti odporujú použitiu ustanovení tejto Smernice. Táto výnimka zo široko vymedzeného rozsahu pôsobnosti Smernice 89/391 sa musí vykladať tak, že jej rozsah pôsobnosti sa obmedzuje na prípady nevyhnutnej ochrany záujmov, ktoré dovoľuje Smernica členským štátom chrániť. Z tohto hľadiska bola výnimka uvedená v čl. 2 ods. 2 prvom pododseku Smernice 89/391 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. Takto popísaná služba civilnej ochrany v užšom zmysle slova, na ktorú sa vzťahuje uvedené ustanovenie, sa jasne odlišuje od štandardnej, základnej obsahovej náplne činnosti a plnenia úloh žalobcu ako príslušníka Záchranného a hasičského zboru.

43.Aj keď služba žalobcu okrem plnenia úloh pri zdolávaní požiarov zahŕňa aj úlohy na úseku civilnej ochrany obyvateľstva, najmä pri poskytovaní priameho výkonu záchranárskych činností pri haváriách, živelných pohromách a iných mimoriadnych udalostiach a teda, musí čeliť udalostiam, ktoré prirodzene nemožno predvídať, tak za obvyklých podmienok činnosti s ňou spojené možno vopred plánovať, vrátane pracovného času jej personálu, v súlade s úlohami, ktoré boli na ňu prenesené. Táto služba sa teda nevyznačuje žiadnymi osobitosťami, ktoré by odporovali použitiu právnych noriem Spoločenstva v oblasti ochrany bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov, takže sa na ňu nevzťahuje vylúčenie z pôsobnosti uvedené v článku 2 ods. 2 prvom pododseku smernice 89/391, ale naopak sa na ňu použije táto Smernica. Tento záver potvrdzuje aj skutočnosť, že hoci zákonodarca Spoločenstva vychádzal zo zásady použiteľnosti Smernice 2003/88/ES na takéto činnosti, súčasne dal možnosť členským štátom odchýliť sa za určitých podmienok od jednotlivých ustanovení Smernice (článok 17). V článku 17 ods. 3 písm. b) iii) Smernice 2003/88/ES sa uvádza, že v súlade s odsekom 2 tohto článku sa môžu vykonať

odchýlky článkov 3, 4, 5, 8 až 16 v prípade činností spojených s potrebou nepretržitej služby alebo výroby, najmä (okrem iných) protipožiarne služby a služby civilnej ochrany. Odchýlku od článku 6 však Smernica nepripúšťa ani v prípade takéhoto charakteru činností.

44.S poukazom na závery uznesenia Súdneho dvora vo veci C-52/04 Personalrat der Feuerwehr Hamburg vyplýva, že Článok 2 smernice Rady 89/391/EHS o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci, ako aj článok 1 ods. 3 smernice Rady 2003/88/ ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, sa majú vykladať v tom zmysle, že činnosti vykonávané zásahovými silami takej verejnej požiarnej služby, ako je verejná služba, o ktorú ide v konaní vo veci samej, obvykle patria do pôsobnosti uvedených Smerníc, takže článok 6 bod 2 Smernice 2003/88/ES v zásade bráni prekročeniu maximálnej hranice 48 hodín určenej ako maximálny týždenný pracovný čas, vzťahujúci sa aj na služby hliadky. Súdny dvor aj v tomto uznesení dospel k záveru, že jediným cieľom výnimky, ktorá je uvedená v článku 2 ods. 2 prvom pododseku Smernice 89/391, bolo zabezpečenie riadnej činnosti služieb nevyhnutných na účely ochrany bezpečnosti, zdravia, ako aj verejného poriadku v prípade závažných a svojim rozsahom mimoriadnych okolností - napríklad v prípade katastrofy - pre ktoré je charakteristická najmä tá skutočnosť, že môžu pracovníkov vystaviť rizikám, ktoré nie sú zanedbateľné, pokiaľ ide o ich bezpečnosť a/alebo zdravie, a ktoré, vzhľadom na ich povahu nie je možné zohľadniť pri rozvrhu pracovného času zásahových a bezpečnostných zložiek. Činnosti, ktoré vykonávajú zásahové sily verejnej hasičskej služby, akou je služba, o ktorú ide v konaní vo veci samej, sa neodlišujú, pokiaľ ide o rámec výkonu, ako aj povahu takýchto činností, od tých, ktoré boli predmetom konaní, ktoré viedli k vydaniu už citovaného rozsudku Pfeiffer a i. a teda, výklad týkajúci sa smernice 89/391, ktorý Súdny dvor uviedol v tomto rozsudku, je možné uplatniť aj v tejto veci. V tejto súvislosti je totiž potrebné zdôrazniť, že nielen so zreteľom na znenie článku 2 ods. 2 prvého pododseku smernice 89/391, ktoré z pôsobnosti vylučuje iba určité osobitné činnosti buď verejných služieb, alebo týkajúce sa služieb civilnej ochrany, ktorých osobitná povaha je nevyhnutne v rozpore s touto smernicou, ale aj z dôvodu existencie výnimky, ktorá vyplýva najmä z už citovaného rozsudku Pfeiffer a i., nemôže uvedené ustanovenie odôvodňovať to, že členský štát by považoval všetky činnosti vykonávané v príslušných odvetviach za činnosti, na ktoré sa táto výnimka vzťahuje. Kritérium, ktoré používa zákonodarca Spoločenstva na určenie pôsobnosti smernice 89/391, sa totiž nezakladá na príslušnosti pracovníkov k takým rozličným odvetviam činnosti uvedeným v článku 2 ods. 2 prvom pododseku tejto Smernice, akými sú vo všeobecnosti ozbrojené sily, polícia a civilná ochrana, ale vyplýva výlučne z osobitnej povahy určitých osobitných úloh vykonávaných zamestnancami v týchto odvetviach, čo odôvodňuje výnimku z pravidiel stanovených v uvedenej smernici, a to z dôvodu absolútnej nevyhnutnosti zabezpečenia účinnej ochrany spoločnosti. Vzhľadom na to uvedené činnosti, ktoré sa v ozbrojených silách a záchranných službách vykonávajú za zvyčajných okolností, patria v zmysle vyššie uvedeného ustanovenia do pôsobnosti Smernice 89/391.

45.Súd konštatuje, že služobná činnosť žalobcu patrila do pôsobnosti Smernice 2003/88/ES. 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.

46.Súd zisťoval existenciu predpokladov vzniku zodpovednosti za škodu, v dôsledku porušenia únijného práva. Podľa rozsudku Súdneho dvora EÚ z 21.11.2010 vo veci Gunter Fus c/a Stadt Halle sp.zn.C-429/09 majú poškodení jednotlivci právo na náhradu, keď sú splnené tri podmienky, t.j. 1) že cieľom porušenej právnej normy Únie je priznať jednotlivcom práva, 2) porušenie je dostatočne závažné a 3) medzi týmto porušením a škodou spôsobenou poškodeným jednotlivcom existuje priama príčinná súvislosť.

47.Prvá z vyššie uvedených podmienok a to existencia cieľa porušenej právnej normy Únie, t.j. v danom prípade Smernice 2003/88/ES, priznať jednotlivcom práva, táto v danom spore je naplnená s odkazom na rozsudok Súdneho dvora EÚ z 21.11.2010 vo veci Gunter Fus c/a Stadt Halle sp.zn.C-429/09 bod 50, v ktorom je uvedené, že „za týchto podmienok je zjavné, že článok 6 písm. b) Smernice 2003/88 predstavuje právnu normu Únie, ktorá jednotlivcom priznáva práva a teda, že prvá podmienka týkajúca sa existencie práva na náhradu škody vo veci samej je splnená“.

48.V spore bolo preukázané aj splnenie druhej podmienky a to, aby porušenie Smernice 2003/88/ ES, bolo dostatočne závažné. Súd odkazuje na definíciu „závažného porušenia práva Únie“ v bode 49 rozsudku Súdneho dvora EÚ z 21.11.2010 vo veci Gunter Fus c/a Stadt Halle sp.zn.C-429/09, keď za „pracovný čas“ ako celok treba považovať aj pracovnú pohotovosť, ktorú pracovník vykonáva v režime fyzickej prítomnosti v zariadení nezávisle od toho, akú prácu dotknutá osoba skutočne vykonávala v priebehu pracovnej pohotovosti. Pokiaľ teda národná právna úprava nereflektuje na takto vymedzený pojem pracovného času, je v rozpore s týmto právom Únie. Takto zadefinovaný pracovný čas neposkytuje členskému štátu žiadnu mieru voľnej úvahy, inak zadefinovať pojem „pracovnej pohotovosti“, čo v prípade zákona č.315/2001 Z.z. o Hasičskom a záchrannom zbore sa podľa názoru súdu nepochybne deje.

49.Samotné porušenie práva EÚ spočívajúce v nesprávnej či neúplnej transpozícii smernice do vnútroštátneho právneho poriadku ešte jednotlivcovi automaticky nezakladá nárok na poskytnutie primeranej náhrady v peniazoch. Jednotlivcovi musí v priamej príčinnej súvislosti s týmto porušením vzniknúť konkrétna škoda či nemajetková ujma. Dôkazné bremeno ohľadom preukázania vzniku konkrétnej škody či nemajetkovej ujmy pritom zaťažovalo žalobcu, ktorý z preukázania tejto skutočnosti vyvodzoval pre seba priaznivé právne dôsledky (a síce úspech v tomto spore).

50.Žalobca má rozvrhnutý pracovný čas v žalovanom období nerovnomerne na obdobie šiestich mesiacov podľa § 86 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z. Ide o tzv. referenčné obdobie, ktoré zodpovedá odchýlke od článku čl. 16 písm. b) smernice dovolenej v článku 17 ods. 3, písm. iii), v dĺžke stanovenej v článku 6 smernice. Pre posúdenie veci je potrebné skutkovo ustáliť, či skutočne došlo k porušeniu článku 6 písm. b) smernice v konkrétnom referenčnom období, zistiť konkrétny počet odslúžených hodín v rámci upraveného referenčného obdobia. Rozvrhnutie služobného času vrátane pohotovosti môže byť v referenčnom období rôzne podľa jednotlivých týždňov, tak aby zodpovedalo priemeru v rámci daného obdobia. Uvedené skutočnosti neboli medzi stranami sporu sporné.

51.Stanovené referenčné obdobie je potrebné aplikovať individuálne ku každému hasičovi. Podľa toho, kedy u neho začalo plynúť, t. j. kedy sa na neho na základe štátnozamestnaneckého pomeru začalo vzťahovať nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času podľa 86 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z. To je premisa, z ktorej je potrebné pri skúmaní nároku žalobcu vychádzať. Referenčné obdobie je jasne zákonom definované. Neplynie vo vzťahu k všetkým hasičom rovnako, ale individuálne. Práve to bola vôľa zákonodarcu, ktorá bola jasne vyjadrená v § 86 ods. 1 zákona. Nie svojvoľne podľa toho, v akom období sa rozhodol podať žalobu žalobca. Prípadne vôbec, pretože referenčné obdobia z hľadiska ich začiatku a konca nie sú jasne zákonom definované. Preto je nevyhnutné v každom spore individuálne túto okolnosť skúmať. Je potrebné vychádzať zo zásady, že zamestnávateľ žalobcu má vedomosť o tom, že žalobca má rozvrhnutý pracovný čas nerovnomerne na obdobie šiestich mesiacov. Teda jeho limit pracovného času 48 hodín v 7 dňoch má byť dodržaný nie počas jedného týždňa, mesiaca, ale počas 6 mesiacov. Tomu môže zodpovedať skutočnosť, že niektorý mesiac môže byť v práci viac, iný menej a takto je to kompenzované jeho zamestnávateľom. Pre úplné zistenie porušenia čl. 6 písm. b) smernice je v konaní potrebné zistiť a preukázať počas akého obdobia kalendárneho roku plynie žalobcovi príslušné referenčné obdobie. Následne v ňom je potrebné preskúmať, či k porušeniu čl. 6 písm. b) smernice reálne došlo.

52.Medzi stranami sporu ostala nesporná aplikácia 6 mesačného referenčného obdobia (s poukazom na ustanovenie § 86 ods.1 zákona č. 315/2001 Z.z.) a to v konkrétom časovom rozsahu: od 01.01.2022 do 30.06.2022, od 01.07.2022 do 31.12.2022, od 01.01.2023 do 30.06.2023, od 01.07.2023 do 31.12.2023, od 01.01.2024 do 30.06.2024. Vzhľadom na to, že žalobca ukončil prácu ku dňu 31.10.2024, posledné obdobie už nie je v rozsahu 6 mesačného referenčného obdobia. V daných referenčných obdobiach tak žalobca ako aj žalovaný realizovali výpočty priemerného týždenného služobného času. Žalobca predložil súdu dva výpočty, žalovaný jeden výpočet.

53.Súd v rámci jednotlivých mesiacov sledovaného obdobia, dospel k nasledovným výpočtom pracovného času žalobcu, pričom vychádzal z predloženého Plánu služieb:

a/ Referenčné obdobie od 01.01.2022 do 30.06.2022.

- január 2022 žalobca odpracoval celkovo 208,45 hodín služobný čas + čas služobnej pohotovosti (8 smien po 24 hodín, 0,45 hodiny dňa 14.01., 16 hodín dňa 28.0.). Mesiac mal 31 dní. V danom mesiaci žalobca čerpal 1,5 dňa dovolenky a to 07.01., 28.01.-1/2 dňa (neutralizácia), pre účely výpočtu priemerného týždenného času je preto potrebné vychádzať z počtu 29,5 dní (4,21týždňa). Priemer 49,51 hodín (208,45 deleno 4,21).
- február 2022 žalobca odpracoval celkovo 128 hodín, 5 smien x 24 hodín, dňa 14.02. absolvoval školenie 8 hodín. Mesiac mal 28 dní. Dovolenka dňa 12.2., 18.2. a 21.02. (neutralizácia), pre účely výpočtu priemerného týždenného času je preto potrebné vychádzať z počtu 25 dní (3,57 týždňa). Priemer 35,85 hodín (128 deleno 3,57).
- marec 2022 žalobca odpracoval celkovo 160 hodín, 6 smien x 24 hodín, 16 hodín dňa 29.03..Mesiac mal 31 dní. Dovolenka dňa 08.3., 11.3. a 14.03., 29.03.-1/2 dňa, (neutralizácia). Zhoda strán sporu. Pre účely výpočtu priemerného týždenného času je preto potrebné vychádzať z počtu 27,5 dňa (3,92 týždňa). Priemer 40,81 hodín (160 deleno 3,92).
- apríl 2022 žalobca odpracoval celkovo 168,5 hodín, 7 smien x 24 hodín, 0,31 hodiny za prácu nadčas dňa 03.04. Mesiac mal 30 dní. Dovolenka dňa 13.04., 19.04. a 25.04. (neutralizácia). Zhoda strán sporu. Pre účely výpočtu priemerného týždenného času je preto potrebné vychádzať z počtu 27 dňa (3,85 týždňa). Priemer 43,76 hodín (168,5 deleno 3,85).
- máj 2022 žalobca odpracoval celkovo 240,5 hodín, 9 smien x 24 hodín, 1 hodinu práce nadčas dňa 05.05. a 7,5 hodiny práce nadčas dňa 06.05., školenie dňa 09.05. a 12.05. 2x8 hodín. Mesiac mal 31 dní. Dodatková dovolenka dňa 10.05., 19.05.(neutralizácia). Pre účely výpočtu priemerného týždenného času je preto potrebné vychádzať z počtu 29 dňa (4,14 týždňa). Priemer 58,09 hodín (240,5 deleno 4,14).
- jún 2022 žalobca odpracoval celkovo 199,50 hodín, 5 smien x 24 hodín, pohotovosť dňa 02.06. v rozsahu 4,5 hodiny, v čase od 22. do 30.06. rekondičný pobyt v rozsahu 9 dní. Žalovaný tvrdil, že za uvedené obdobie treba započítať 75 hodín. Aj keď v prípade 9-tich dní po 8 hodín je 72 hodín, súd, keďže žalobca uvedené nerozporoval, započítal za rekondičný pobyt spolu 75 hodín. Mesiac mal 30 dní. Dovolenka 0 dní. Pre účely výpočtu priemerného týždenného času je preto potrebné vychádzať z počtu 30 dňa (4,28 týždňa). Priemer 46,61 hodín (199,50 deleno 4,28).

V rámci uvedeného šesťmesačného referenčného obdobia (január 2022 - jún 2022), žalobca celkovo odpracoval 1104,95 hodín v rámci celkového počtu 24 týždňov, čo predstavuje priemer v referenčnom období 46,09 odpracovaných hodín týždenne. K prekročeniu maximálneho priemerného týždenného pracovného času stanoveného smernicou nedošlo. Súd však poukazuje na skutočnosť, že v dvoch jednotlivých týždňoch k prekročeniu došlo.

Medzi stranami sporu bolo sporné, či voľno za sviatok v mesiaci január a február sa na neutralizovať resp. započítavať. Súd je toho názoru, že voľno za sviatok nie je možné započítať do rozsahu odpracovaných hodín, žalobca reálne prácu nevykonáva. Pri výpočte priemerného týždenného pracovného času žalobcu súd voľno za sviatok nezohľadňoval (neutralizoval). Sporné bolo aj to, či dodatkovú dovolenku (DOD) v mesiaci máj v rozsahu dvoch dní treba neutralizovať. Súd pri výpočte priemerného týždenného pracovného času žalobcu nezohľadňoval (neutralizoval) obdobie dodatkovej dovolenky (DOD), keďže aj táto podľa názoru súdu napĺňali definíciu platenej ročnej dovolenky v zmysle Čl. 16 písm. b) v spojení s čl. 7 ods. 1 smernice 2003/88/ES. Podľa názoru súdu je v tomto smere nerozhodné, či nárok na platenú dovolenku (platené voľno) vyplýva zo zákona alebo z kolektívnej zmluvy.

b/ Referenčné obdobie od 01.07.2022 do 31.12.2022.
- júl 2022 žalobca odpracoval celkovo 223,5 hodín, 6 smien po 24 hodín, 7,5 hodiny dňa 05.07., Rekondičný pobyt 5 dní po 8 hodín (od 01.07.- 05.07.), školenie 4 dni po 8 hodín (od 25.07.-28.07.) Mesiac mal 31 dní. Dodatková dovolenka dňa 24.07. (neutralizácia), pre účely výpočtu priemerného týždenného času je preto potrebné vychádzať z počtu 30 dní (4,28 týždňa). Priemer 52,28 hodín (223,5 deleno 4,28).
- august 2022 žalobca odpracoval celkovo 168 hodín, 7 smien x 24 hodín. Mesiac mal 31 dní. Dovolenka dňa 17.08., 20.08. a 23.08. (neutralizácia). Zhoda strán sporu. Pre účely výpočtu priemerného týždenného času je preto potrebné vychádzať z počtu 28 dní (4 týždne). Priemer 42 hodín (168 deleno 4).
- september 2022 žalobca odpracoval celkovo 176 hodín, 7 smien x 24 hodín, školenie 8 hodín dňa 12.09. Mesiac mal 30 dní. Dovolenka dňa 07.09., 28.09. (neutralizácia). Pre účely výpočtu priemerného týždenného času je preto potrebné vychádzať z počtu 28 dní (4 týždne). Priemer 44 hodín (176 deleno 4).

- október 2022 žalobca odpracoval celkovo 192 hodín, 8 smien x 24 hodín. Mesiac mal 31 dní. Dovolenka dňa 13.10., 31.10. (neutralizácia). Pre účely výpočtu priemerného týždenného času je preto potrebné vychádzať z počtu 29 dňa (4,14 týždňa). Priemer 46,37 hodín (192 deleno 4,14).
- november 2022 žalobca odpracoval celkovo 232 hodín, 9 smien x 24 hodín, dňa 02.11. a 03.11. školenie 2x8 hodín. Zhoda strán sporu. Mesiac mal 30 dní. Pre účely výpočtu priemerného týždenného času je preto potrebné vychádzať z počtu 29 dňa (4,14 týždňa). Priemer 56,03 hodín (232 deleno 4,14).
- december 2022 žalobca odpracoval celkovo 216 hodín, 9 smien x 24 hodín. Mesiac mal 31 dní. Pre účely výpočtu priemerného týždenného času je preto potrebné vychádzať z počtu 31 dňa (4,43 týždňa). Priemer 48,75 hodín (216 deleno 4,43).

V rámci uvedeného šesťmesačného referenčného obdobia (júl 2022 - december 2022), žalobca celkovo odpracoval 1207,5 hodín v rámci celkového počtu 24,98 týždňov, čo predstavuje priemer v referenčnom období 48,34 odpracovaných hodín týždenne. K prekročeniu maximálneho priemerného týždenného pracovného času stanoveného smernicou došlo. K prekročeniu došlo aj jednotlivo a to v troch týždňoch.

Medzi stranami sporu bolo sporné, či voľno za sviatok v mesiaci september, október sa na neutralizovať resp. započítavať. Súd je toho názoru, že voľno za sviatok nie je možné započítať do rozsahu odpracovaných hodín, žalobca reálne prácu nevykonáva. Pri výpočte priemerného týždenného pracovného času žalobcu súd voľno za sviatok nezohľadňoval (neutralizoval). Pokiaľ ide o mesiac december, strany sporu nevedeli uviesť v čom sa rozchádzajú pokiaľ ide o rozsah 8 hodín. V decembri žalovaný tvrdil odslúžených 8 smien, avšak z Plánu služieb súd ustálil odslúžených 9 celých smien. Dodatkovú dovolenku neriešila ani jedna strana sporu (jeden deň v júli). Súd ju neutralizoval s poukazom na odôvodnenie v predchádzajúcom referenčnom období.

c/Referenčné obdobie od 01.01.2023 do 30.06.2023.
- január 2023 žalobca odpracoval celkovo 192 hodín, 8 smien po 24 hodín. Mesiac mal 31 dní. Dovolenka dňa 05.01. (neutralizácia), pre účely výpočtu priemerného týždenného času je preto potrebné vychádzať z počtu 30 dní (4,28 týždňa). Priemer 44,84 hodín (192 deleno 4,28).
- február 2023 žalobca odpracoval celkovo 180,5 hodín, 7 smien x 24 hodín, školenie dňa 15.02. a práca nadčas 09.02. 4 hodiny spolu 12,5 hodín. Mesiac mal 28 dní. Dovolenka dňa 10.02., 16.02. a 28.02. (neutralizácia). Zhoda strán sporu. Pre účely výpočtu priemerného týždenného času je preto potrebné vychádzať z počtu 25 dní (3,57 týždňa). Priemer 50,56 hodín (180,5 deleno 3,57).
- marec 2023 žalobca odpracoval celkovo 192 hodín, 8 smien x 24 hodín. Mesiac mal 31 dní. Dovolenka dňa 03.03., 24.03. (neutralizácia). Zhoda strán sporu. Pre účely výpočtu priemerného týždenného času je preto potrebné vychádzať z počtu 29 dní (4,14 týždňa). Priemer 46,37 hodín (192 deleno 4,14).
- apríl 2023 žalobca odpracoval celkovo 192 hodín, 8 smien x 24 hodín. Mesiac mal 30 dní. Dovolenka dňa 14.04., dodatková dovolenka dňa 26.04. (neutralizácia). Pre účely výpočtu priemerného týždenného času je preto potrebné vychádzať z počtu 28 dňa (4 týždne). Priemer 48 (192 deleno 4).
- máj 2023 žalobca odpracoval celkovo 200,5 hodín, 7 smien x 24 hodín, dňa 09.05. školenie a práca nadčas 16.05. spolu 11,5 hodín, zhoda strán sporu. Mesiac mal 31 dní. Dovolenka za sviatok 08.05., dodatková dovolenka dňa 20.05., 26.05. Pre účely výpočtu priemerného týždenného času je preto potrebné vychádzať z počtu 28 dňa (4 týždne). Priemer 50,12 hodín (200,5 deleno 4).
- jún 2023 žalobca odpracoval celkovo 207,5 hodín, 8 smien x 24 hodín, naviac dňa17.06. 1,5 hodín a dňa 20.06. 6 hodín, školenie dňa 21.06. 8 hodín. Voľno z kolektívnej zmluvy (SVP) dňa 07.06. a dovolenka dňa 25.06. Mesiac mal 30 dní. Pre účely výpočtu priemerného týždenného času je preto potrebné vychádzať z počtu 28 dňa (4 týždne). Priemer 51,87 hodín (207,5 deleno 4).

V rámci uvedeného šesťmesačného referenčného obdobia (január 2023 - jún 2023), žalobca celkovo odpracoval 1164,5 hodín v rámci celkového počtu 23,99 týždňov, čo predstavuje priemer v referenčnom období 48,54 odpracovaných hodín týždenne. K prekročeniu maximálneho priemerného týždenného pracovného času stanoveného smernicou došlo. K prekročeniu došlo aj jednotlivo a to v troch týždňoch.

Medzi stranami sporu bolo sporné, či voľno za sviatok v mesiaci január, máj sa na neutralizovať resp. započítavať. Súd je toho názoru, že voľno za sviatok nie je možné započítať do rozsahu odpracovaných hodín, žalobca reálne prácu nevykonáva. Pri výpočte priemerného týždenného pracovného času žalobcu súd voľno za sviatok nezohľadňoval (neutralizoval). Sporné bolo aj to, či dodatkovú dovolenku (DOD) v mesiaci apríl, máj a voľno z kolektívnej zmluvy (SVP) v mesiaci jún treba neutralizovať. Súd

pri výpočte priemerného týždenného pracovného času žalobcu nezohľadňoval (neutralizoval) obdobie dodatkovej dovolenky (DOD) ako aj voľno z kolektívnej zmluvy, keďže aj táto podľa názoru súdu napĺňali definíciu platenej ročnej dovolenky v zmysle Čl. 16 písm. b) v spojení s čl. 7 ods. 1 smernice 2003/88/ ES. Podľa názoru súdu je v tomto smere nerozhodné, či nárok na platenú dovolenku (platené voľno) resp. voľno z kolektívnej zmluvy vyplýva zo zákona alebo z kolektívnej zmluvy. Žalovaný tvrdil v mesiaci jún sedem odslúžených smien. Z Plánu služieb súd ustálil osem odslúžených smien.

d/Referenčné obdobie od 01.07.2023 do 31.12.2023.
V danom referenčnom období nebolo medzi stranami sporu sporné, že u žalobcu k prekročeniu priemerného týždenného pracovného času stanoveného Smernicou nedošlo. Podľa výpočtu žalobcu 47,98 hodín, podľa výpočtu žalovaného 45,201hodín.

e/Referenčné obdobie od 01.01.2024 do 30.06.2024.
- január 2024 žalobca odpracoval celkovo 168 hodín, 7 smien po 24 hodín. Zhoda strán sporu. Mesiac mal 31 dní. Dovolenka dňa 18.01 a 27.01. (neutralizácia), pre účely výpočtu priemerného týždenného času je preto potrebné vychádzať z počtu 29 dní (4,14 týždňa). Priemer 40,57 (168 deleno 4,14).
- február 2024 žalobca odpracoval celkovo 201 hodín, 8 smien x 24 hodín, práca nadčas 13.02. 9 hodín. Mesiac mal 29 dní (žalobca mylne uviedol 28 dní). Dovolenka dňa 20.02., 23.02. (neutralizácia). Zhoda strán sporu. Pre účely výpočtu priemerného týždenného času je preto potrebné vychádzať z počtu 27 dní (3,85 týždňa). Priemer 52,20 hodín (201 deleno 3,85).
- marec 2024 žalobca odpracoval celkovo 192 hodín, 8 smien x 24 hodín. Mesiac mal 31 dní. Dovolenka dňa 12.03, dodatková dovolenka dňa 15.03. (neutralizácia). Pre účely výpočtu priemerného týždenného času je preto potrebné vychádzať z počtu 29 dní (4,14 týždňa). Priemer 46,37 hodín (192 deleno 4,14).
- apríl 2024 žalobca odpracoval celkovo 216 hodín, 9 smien x 24 hodín. Mesiac mal 30 dní. Dodatková dovolenka dňa 17.04. (neutralizácia). Pre účely výpočtu priemerného týždenného času je preto potrebné vychádzať z počtu 29 dňa (4,14 týždňa). Priemer 52,17 hodín (216 deleno 4,14).
- máj 2024 žalobca odpracoval celkovo 233,95 hodín, 8 smien x 24 hodín, k tomu 41 hodín 57 minút ,dňa 09.05. školenie a práca nadčas 01.05. Zhoda strán sporu. Mesiac mal 31 dní. Pre účely výpočtu priemerného týždenného času je preto potrebné vychádzať z počtu 31 dní (4,42 týždňa). Priemer 52,92 hodín (233,95 deleno 4,42).
- jún 2024 žalobca odpracoval celkovo 171 hodín, 7 smien x 24 hodín, naviac dňa 05.06. 3 hodiny. Voľno z kolektívnej zmluvy (SVP) dňa 10.06. a 25.06. a dovolenka dňa 13.06. Mesiac mal 30 dní. Pre účely výpočtu priemerného týždenného času je preto potrebné vychádzať z počtu 27 dňa (3,85 týždňa). Priemer 44,41 hodín (171 deleno 3,85).

V rámci uvedeného šesťmesačného referenčného obdobia (január 2024 - jún 2024), žalobca celkovo odpracoval 1181,95 hodín v rámci celkového počtu 24,54 týždňov, čo predstavuje priemer v referenčnom období 48,16 odpracovaných hodín týždenne. K prekročeniu maximálneho priemerného týždenného pracovného času stanoveného smernicou došlo.K prekročeniu došlo aj jednotlivo a to v troch týždňoch.

Medzi stranami sporu bolo sporné, či voľno za sviatok v mesiaci január sa na neutralizovať resp. započítavať. Súd je toho názoru, že voľno za sviatok nie je možné započítať do rozsahu odpracovaných hodín, žalobca reálne prácu nevykonáva. Pri výpočte priemerného týždenného pracovného času žalobcu súd voľno za sviatok nezohľadňoval (neutralizoval). Žalovaný tvrdil, že žalobca mal v mesiaci jún voľno za sviatok 10.06., 19.06., 25.06. Z plánu služieb má súd však za preukázané, že žalobca v mesiaci jún mal voľno k kolektívnej zmluvy dňa iba dňa 10.06. a 25.06. , voľno za sviatok nemal. Sporné bolo aj to, či dodatkovú dovolenku (DOD) v mesiaci marec, apríl a voľno z kolektívnej zmluvy (SVP) v mesiaci jún treba neutralizovať. Súd poukazuje na svoje právne posúdenie uvedené v predchádzajúcich referenčných obdobiach.

f/Obdobie od 01.07.2024 do 31.10.2024. Žalobca k 31.10.2024 ukončil prácu u žalovaného. V danom období nebolo medzi stranami sporu sporné, že u žalobcu k prekročeniu priemerného týždenného pracovného času stanoveného Smernicou nedošlo. Podľa výpočtu žalobcu 42,56 hodín, podľa výpočtu žalovaného 40,792 hodín.

54.V spore bolo potrebné ustáliť počty odpracovaných hodín žalobcu, ktoré spĺňajú definíciu pojmu pracovný čas v zmysle čl. 2 ods. 1 smernice tak, aby súd mohol posúdiť prekročenie, resp. neprekročenie maximálneho týždenného pracovného času v rámci jednotlivých referenčných období. V zmysle čl. 2 ods. 1 smernice pracovný čas je akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo praxou. V zmysle čl. 2 ods. 2 smernice čas odpočinku je akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom. Podľa Výkladového oznámenia Európskej komisie a s odkazom na znenie samotného čl. 2 ods. 1 smernice, judikatúru Súdneho dvora a historické dokumenty, určité obdobia považujú za pracovný čas za splnenia troch kumulatívnych kritérií a to, že:
a/ pracovník pracuje (toto prvé kritérium je priestorové a zodpovedá podmienke, že pracovník je v práci alebo sa nachádza na svojom pracovisku; určujúcim faktorom je skutočnosť, či je pracovník povinný byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom, pričom miesto určené zamestnávateľom nemusí byť pracovisko)
b/ pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa (pracovník je k dispozícii, aby mohol v prípade potreby okamžite poskytnúť príslušné plnenie)
c/ pracovník musí vykonávať svoju činnosť alebo povinnosť (povinnosť pracovníkov byť prítomní na mieste výkonu práce a byť disponibilní na účely poskytnutia svojich odborných služieb).
Ak príslušný čas nespĺňa tieto kritériá, treba ho považovať za čas odpočinku. Z predmetného Výkladového oznámenia zároveň vyplýva, že členské štáty nemôžu jednostranne určovať rozsah týchto pojmov, pričom smernica neumožňuje žiadnu odchýlku od jej čl. 2, v ktorom sa okrem iného stanovuje vymedzenie pojmu „pracovný čas“ a „čas odpočinku“.
55.„Aj keď existuje niekoľko odchýliek z ustanovení Spoločenstva, žiadna sa netýka čl. 2, preto členské štáty nemajú priestor pre voľnú úvahu, aby mohli zmeniť pojmy obsiahnuté v tomto ustanovení. Rovnako tak oprávnenie poskytnúť vyššiu mieru ochrany neodôvodňuje porušenie základných normatívnych prvkov. Definície pojmov „pracovný čas“ a „čas odpočinku“ sú teda základné definície, sú všeobecne uplatniteľné a podmieňujú ďalšie ustanovenia smernice. Nie sú teda voľne k dispozícii vnútroštátnym zákonodarcom, ktorí sú oprávnení upraviť niektoré aspekty pracovného času, ale sú povinní dodržiavať základné požiadavky právneho systému Spoločenstvo“ (porovnaj rozhodnutie Súdneho dvora EÚ vo veci C-14/04). Smernica síce stanovuje v čl. 15 možnosť prijať priaznivejšie ustanovenie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov. Toto však s poukazom na vyššie uvedené nemožno vzťahovať na definíciu pojmu pracovný čas.
56.Pokiaľ ide o ustanovenie § 97 ods.1 Zákona o HaZZ, v zmysle ktorého sa ako vykonávanie štátnej služby posudzuje čas čerpania dovolenky, plateného služobného voľna, náhradného voľna za štátnu službu nadčas, náhradného voľna za štátnu službu vo sviatok, neprítomnosti príslušníka v štátnej službe z dôvodu dočasnej práceneschopnosti na vykonávanie štátnej služby z dôvodu choroby alebo úrazu súd poukazuje na to, že tieto sa posudzujú za výkon štátnej služby pre účely mzdových nárokov a nemožno ich považovať za služobný čas v zmysle § 85 ods.1 Zákona o HaZZ, podľa ktorého služobný čas príslušníka je časový úsek, v ktorom príslušník vykonáva štátnu službu a je k dispozícii služobnému úradu. Nie je totiž splnená kumulatívna podmienka, že príslušník hasičského a záchranného zboru je v týchto „obdobiach“ k dispozícii služobnému úradu (k uvedenému porovnaj napr. uznesenie Krajského súdu v Banskej Bystrici sp. zn. 17Co/126/2024).
57.Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti súd za pracovný čas považoval všetky hodiny výkonu služby hasiča vrátane služobnej pohotovosti a práce nadčas, ako aj účasť na školeniach, výcvikoch, kurzoch a rekondičných pobytoch. Naopak za pracovný čas žalobcu súd nepovažoval čas, kedy žalobca čerpal dovolenku, príp. iné voľno, bol práceneschopný. V takýchto časových úsekoch totiž žalobca nepracoval podľa pokynov zamestnávateľa a nevykonával svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo praxou, t. j. jedná sa o časové úseky predstavujúce čas odpočinku v zmysle čl. 2 ods. 2 smernice.
58.Celkový odpracovaný čas súd zistil ako súčet služobného času stráveného na pracovisku, resp. prácou a času služobnej pohotovosti. Priemerný týždenný pracovný čas potom súd vypočítal (pre šesťmesačné obdobia) ako podiel počtu odpracovaných hodín v danom období a počtu týždňov (t. j. sedemdňových období) pripadajúcich na dané obdobie.

59.Pri výpočte priemerného týždenného pracovného času žalobcu súd nezohľadňoval (neutralizoval) obdobie platenej dovolenky a obdobie pracovnej neschopnosti, keďže v zmysle čl. 16 písm. b) smernice 2003/88/ES sa doby platenej ročnej dovolenky a doby pracovnej neschopnosti nezahŕňajú alebo sú pri výpočte priemeru neutrálne. Žalobca v súdom posudzovaných referenčných obdobiach práceneschopný nebol. Súd neprijal argumentáciu žalobcu v tejto súvislosti, že slovenský zákonodarca dobrovoľne prijal

pre príslušníkov Hasičského a záchranného zboru výhodnejšiu právnu úpravu, keď podľa jeho názoru v § 97 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z. zahrnul do služobného času aj dovolenku či pracovnú neschopnosť. Táto argumentácia žalobcu je nesprávna už len z toho prostého dôvodu, že samotný žalobca sa podanou žalobou dovoláva zodpovednosti štátu za porušenie práva EU, a nie za porušenie vnútroštátneho práva. Právo EÚ pritom jednoznačne stanovuje, že pri výpočte maximálneho priemerného týždenného pracovného času sa obdobie platenej dovolenky a obdobie pracovnej neschopnosti nezohľadňuje (je neutrálne). Ustanovenia § 97 ods. 1 hovoria len toľko, že pre pracovnoprávne účely (napr. pre účely mzdy či sociálneho zabezpečenia) sa ako vykonávanie štátnej služby posudzuje aj čas čerpania dovolenky či dočasnej pracovnej neschopnosti. Toto ustanovenie v žiadnom prípade nehovorí, že čerpanie dovolenky či dočasná pracovná neschopnosť je služobným časom, počas ktorého príslušník vykonáva štátnu službu a je k dispozícii služobnému úradu (porovnaj § 85 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z.).

60.Je potrebné rozlišovať medzi pracovným (služobným) časom a fondom pracovného (služobného) času. Fond pracovného času je len teoretické číslo, vyjadrujúce koľko pracovných hodín základného pracovného času má zamestnanec k dispozícii v mesiaci pri jeho spôsobe rozvrhnutia. Nehovorí však nič o tom, koľko z toho zamestnanec v mesiaci aj reálne odpracoval.

61.Súd pri výpočte priemerného týždenného pracovného času žalobcu nezohľadňoval (neutralizoval) obdobie platenej dovolenky a to vrátane voľna z kolektívnej zmluvy (SVP) a dodatkovej dovolenky (DOD), keďže aj tieto podľa názoru súdu napĺňali definíciu platenej ročnej dovolenky v zmysle ČI. 16 písm. b) v spojení s čl. 7 ods. 1 smernice 2003/88/ES. Podľa názoru súdu je v tomto smere nerozhodné, či nárok na platenú dovolenku (platené voľno) vyplýva zo zákona alebo z kolektívnej zmluvy. Ani v jednom posudzovanom referenčnom období žalobca nebol práceneschopný (PN), neabsolvoval návštevu lekára (LEK) ako ani dočasnú práceneschopnosť (PN, karanténu, OČR, sprevádzanie člena rodiny), všetky tieto prípady obsahovo napĺňajú pojem pracovná neschopnosť.

62.Pokiaľ ide o voľno za sviatok, tak uvedený čas nie je možné počítať do odpracovaných hodín, nakoľko v danom čase žalobca reálne nepracoval. Súd ho ani neneutralizoval.

63.Súd za účelom toho, aby zistil, či na strane žalobcu došlo k škode, si musel primárne ustáliť, či na strane žalobcu v dôsledku porušenia práva Únie došlo k prekročeniu maximálnej možnej dĺžky 48 hodinového týždenného pracovného času.
64.V rámci troch z piatich šesťmesačných referenčných období (júl 2022 až december 2022 =48,34 hodín, január 2023 až jún 2023 = 48,54 hodín, január 2024 až jún 2024=48,16 hodín) došlo u žalobcu prekročeniu maximálneho priemerného týždenného pracovného času stanoveného Smernicou. Posledné šieste obdobie bolo v rozsahu štyroch mesiacov, nakoľko žalobca prácu u žalovaného ukončil (k prekročeniu nedošlo). U žalobcu došlo k prekročeniu, aj pokiaľ by boli posudzované jednotlivé týždne, a v to spolu v 11 týždňoch (vyššie špecifikované vo výpočtoch).
65.Žalobca v spore preukázal aj splnenie tretej podmienky a to preukázanie existencie priamej príčinnej súvislosti medzi dostatočne závažným porušením Smernice 2003/88/ES a škodou spôsobenou poškodenému jednotlivcovi, teda žalobcovi. Škoda (ako kategória občianskeho práva) sa chápe ako ujma, ktorá nastala (sa prejavuje) v majetkovej sfére poškodeného a je objektívne vyjadriteľná všeobecným ekvivalentom, t.j. peniazmi a je teda, ak nedochádza k naturálnej reštitúcii - nahraditeľná poskytnutím majetkového plnenia predovšetkým poskytnutím peňazí (judikát R 55/71 resp. stanovisko Občanskoprávního kolégia Nejvyššího soudu ČSSR z 18.01.1970 sp.zn. Cpj 87/70 k některým otázkam náhrady škody podle Občanského zákonníku). V danom spore je však potrebné prihliadnuť k tomu, že termín „škoda“ vystupuje z právnych predpisov EÚ, a teda je potrebné na tento termín nazerať cez výkladové pravidlá, ktoré pre tento termín uplatňuje európske právo. V tomto spore pritom môže tvoriť škodu len nemajetková ujma, ktorá vznikne jednotlivcovi v súvislosti s porušením ustanovení Smernice, v dôsledku straty času odpočinku, na ktorý by mal jednotlivec nárok v prípade rešpektovania jeho 48 hodinovej týždennej pracovnej doby. Súd je toho názoru, že nemajetková ujma žalobcovi vznikla tým, že v dôsledku vnútroštátnej úpravy musel reálne fyzicky odpracovať viac, ako by bol povinný v takom prípade, ak by bola Smernica prebratá do zákona správne.
66. Aj keď u žalobcu došlo k prekročeniu priemerného týždenného pracovného času nie v značnom rozsahu, žalobca by nemal vôbec (ani minimálne) prekračovať priemerný týždenný pracovný čas nad rámec 48 hodín týždenne. V danom kontexte súd poukazuje na právny názor odvolacieho súdu v tejto veci: „Odvolací súd iba pripomína, že účelom ZoHaZZ nie je iba ochrana všeobecného záujmu,

ale aj potreba, aby služobné činnosti vykonávali osoby na to v plnom rozsahu spôsobilé, zdravotne, fyzicky a aj psychicky. Právne uvedenému zodpovedá právna úprava definujúca najvyššie prípustný priemerný výkon služby. Ak dochádzalo k pravidelnému prekračovaniu služobného času na týždennej a mesačnej báze, nemožno dôvodne tvrdiť, že k nemajetkovej ujme nedošlo len preto, že v období šiestich mesiacov, ktoré žalovaný považuje za referenčné obdobie, bol žalobca práceneschopný, resp. mal dovolenku. Iba odpočítanie niekoľkých dní dovolenky a práceneschopnosti (ako to realizuje žalovaný) od odpracovaných dní v období šiestich mesiacov totiž nemá za následok, že žalobca nebol v zostávajúcom časovom úseku preťažovaný časom nad rámec povolených 48 hodín týždenne.“

67.Súd konštatuje, že v spore, ktorý sa týka porušenia ustanovenia práva Únie s priamym účinkom zo strany zamestnávateľa vo verejnom sektore, nie je dôvodné ani prípadné vyžadovanie splnenia podmienky, aby dotknutí pracovníci najprv požiadali svojho zamestnávateľa o skončenie porušovania práva Únie na účely získania náhrady škody vzniknutej v dôsledku tohto porušenia, čo by malo za následok, že orgánom dotknutého členského štátu by sa umožnilo, aby bola povinnosť dbať o dodržovanie takýchto noriem systematicky prenášaná na jednotlivca, čím sa týmto orgánom môže umožniť, aby boli v prípade nepodania takejto žiadosti vyňaté z ich dodržovania. Vyžadovanie takejto podmienky by totiž znamenalo spochybnenie práva na náhradu škody, ktoré má základ v právnom poriadku Únie a povinnosti členských štátov zabezpečiť jeho dodržovanie bez toho, aby ju mohli preniesť na jednotlivcov. Článok 6 písm. b) Smernice 2003/88 teda ani zďaleka nevyžaduje, aby dotknutí pracovníci požiadali svojho zamestnávateľa o dodržovanie minimálnych požiadaviek upravených týmto ustanovením, ale naopak, zamestnávateľovi nariaďuje, aby v prípade, ak je do vnútroštátneho práva prebratá výnimka upravená v článku 22 tej istej smernice, získal osobný, výslovný a slobodne vyjadrený súhlas uvedeného pracovníka s tým, že sa vzdáva práv priznaných týmto článkom 6 písm. b), čo v danom prípade preukázané nebolo. Za týchto podmienok treba dospieť k záveru, že nemožno považovať za primerané požadovať od žalobcu, ktorému vznikla škoda z dôvodu, že jeho zamestnávateľ porušil práva priznané článkom 6 písm. b) smernice 2003/88, aby na účely uplatnenia nároku na získanie náhrady tejto škody najprv vyvíjal iniciatívu vo vzťahu k tomuto zamestnávateľovi.

68.Nemajetková ujma je taká ujma, ktorá sa premieta do psychickej sféry fyzickej osoby, a do jej postavenia v spoločnosti. Takáto ujma sa bezprostredne nepremieta do fyzickej integrity ani do majetkovej sféry fyzickej osoby. Treba ju dôsledne odlišovať od majetkovej ujmy vzniknutej ako priamy dôsledok zásahu do telesnej integrity fyzickej osoby. Zmyslom náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch je zmierniť nepriaznivý následok neoprávneného zásahu. Náhrada nemajetkovej ujmy poskytuje najúčinnejšiu občianskoprávnu ochranu osobnosti fyzickej osoby. Súčasťou práva na ochranu osobnosti je právo na súkromie a rodinný život. Posúdenie výšky nemateriálnej ujmy je závislé od úvahy súdu. Súd vo svojom rozhodnutí musí uviesť dôvody, pre ktoré bola priznaná náhrada nemajetkovej ujmy v konkrétnej výške. I keď výška nemateriálnej ujmy je predmetom voľnej úvahy súdu, táto úvaha sa musí opierať o preskúmateľné hľadiská. Výška náhrady nemajetkovej ujmy je určovaná základnými zákonnými kritériami, a to predovšetkým závažnosťou vzniknutej ujmy a okolnosťami za ktorých k porušeniu práva došlo. Za závažnú ujmu treba považovať ujmu, ktorú fyzická osoba vzhľadom na okolnosti, za ktorých k porušeniu práva došlo, intenzitu zásahu, jeho trvanie alebo dopad a dôsledky považuje za ujmu značnú, pritom nie sú rozhodujúce jej subjektívne pocity, ale objektívne hľadisko, teda to, či by predmetnú ujmu takto v danom mieste a čase vnímala aj každá iná fyzická osoba. Samotná závažnosť ujmy v dôsledku neoprávneného zásahu do práva na ochranu osobnosti nie je jediným a výlučným kritériom pre určenie výšky nemajetkovej ujmy v peniazoch, súd musí prihliadnuť aj na okolnosti za ktorých k porušeniu práva došlo.

69.K spochybňovaniu existencie vzniknutej ujmy žalovaným, resp. jej intenzity je potrebné odkázať na opakované konštatovanie Súdneho dvora, že pojem „pracovný čas" treba definovať podľa objektívnych vlastností s odkazom na systém a účel smernice, ktorým je zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov. Vyžaduje si splnenie troch podmienok. Pracovník musí byť v práci, musí byť zamestnávateľovi k dispozícii a musí vykonávať svoju činnosť alebo svoje povinnosti. Rozhodujúcim faktorom pri určovaní toho, čo je a čo nie je pracovný čas je teda požiadavka prítomnosti na mieste určenom zamestnávateľom a okamžitého poskytovania príslušných služieb. Dôležité je aj zohľadnenie kvality času, ktorý pracovník môže tráviť počas plnenia tohto typu povinností, napríklad to, či sa môže venovať vlastným záujmom a rodine. Z judikatúry Súdneho dvora dokonca vyplýva, že aj čas pracovnej pohotovosti strávený v domácom prostredí na telefóne (teda mimo priestorov zamestnávateľa) jednoznačne predstavuje pracovný čas, pretože pracovník musí byť neustále k

dispozícii zamestnávateľovi a zastihnuteľný, a jeho sloboda pohybu a sloboda organizovať si vlastný program je preto výrazne obmedzená. Súd za podstatnú považuje skutočnosť, že žalobca vykonával službu na mieste určenom zamestnávateľom (služobný úrad), musel tam byť fyzicky prítomný a bez ohľadu na to, že nemusel byť „aktívny" počas celej dĺžky trvania služobnej pohotovosti a že mal vytvorené podmienky na oddych, resp. spánok, musel byť plne k dispozícii a pripravený okamžite poskytnúť príslušné služby a plniť si svoje povinnosti. Bol oddelený od svojho vlastného sociálneho súkromného prostredia a rodinných a spoločenských väzieb a jeho možnosť organizovať si svoj súkromný čas a program, venovať sa svojim vlastným potrebám, bola nielen výrazne obmedzená, ale priam vylúčená.

70.Súd na návrh žalobcu vykonal dôkaz výsluchom žalobcu. Výpoveďou samotného žalobcu súd zistil aj konkrétne podmienky, aké má počas služobnej pohotovosti aj ako prebieha výjazd počas nej. Žalobca vystriedal rôzne pracovné pozície, naposledy pracoval v pozícii technik špecialista, veliteľ družstva. V práci trávil enormne dlhý čas. Pri 10- zmenovej službe strávil vo výkone 240 hodín, pričom boli aj mesiace, keď mu vychádzalo v mesiaci 11 zmien, čo bolo 264 hodín. Nakoľko v práci musel tráviť veľa hodín starostlivosť o rodinu bola prevažne na jeho manželku, on v tomto zmysle rodinu zanedbával. Syna bolo treba voziť dvakrát do týždňa na tréningy, venuje sa futbalu a florbalu, raz za týždeň mal zápas. Keďže musel byť v práci v zabezpečení týchto potrieb pre syna im pomáhal otec (starý otec syna) ako aj suseda. Syn hrával futbal v Župkove, bolo ho tam treba zaviesť počkať 1 a 1 hodiny a potom ho ísť zobrať. Syn chcel, aby s ním viac chodil on, aby sa mu aj v tomto venoval viac. Častokrát sa stávalo, že syn večer zaspával so slzami v očiach, prosil ho (žalobcu), aby sa mu viac venoval, avšak z dôvodu veľa času stráveného v práci to nebolo možné. Keďže mimo 24 hodinovej zmeny musel ešte absolvovať zdokonaľovacie prípravy (pre výkon práce) či už rôzne kurzy, lezecký výcvik, tréning na trenažéry vo výcvikovom stredisku Lešť, čo bývalo od pondelku do piatku v rozsahu 40 hodín, domov chodieval v piatok večer, v sobou mal zmenu a v nedeľu sa vrátil z roboty. Keďže jeho manželka pracovala ako zdravotná sestra a mala 12- hodinové služby, nebolo to zvládnuteľné a musela znížiť svoj pracovný úväzok. Pokiaľ ide o jeho koníčky, mohol sa im venovať len vo večerných hodinách, pokiaľ nebol v práci. Stávalo sa, že pre výpadok kolegu musel rušiť dovolenky, presúvať na iné zmeny a podobne. Od roku 2022 bol výkon 16 hodín a 8 hodín nočná pohotovosť. Hlavná činnosť bola výjazdová činnosť, ale celý deň bol daný na zdokonaľovaní, mali školenia, robili údržbu osobnej a vecnej výzbroje, techniky, dotankovanie techniky. Oni boli malá stanica, každý mal svoju zodpovednosť, ale každý robil skoro všetko. Nočná pohotovosť bola od 22.00 hod. Aj keď bola tma, „ človek oka nezažmúril“. Čakal čo bude, kedy zazvoní telefón, zapne sa svetlo. Nie je to kvalitný odpočinok. Na hasiča je vyvíjaný neadekvátny tlak. Pri výjazde museli reálne opustiť stanicu do minúty. Pre väčšinu z nich bola práca poslanie a snažili sa ju robiť na 100 %. Stávalo sa aj to, že počas dvojdňového voľna boli povolaní do práce napríklad keď boli mimoriadne udalosti. V rámci voľna absolvovali aj školenia, museli sa stále zdokonaľovať. Vzhľadom na cyklus práce 24/48 každý tretí týždeň pracoval viac ako 48 hodín, nemohol byť s rodinou. On poukazoval na to že im nevyhovuje takého rozvrhnutie pracovného času, pričom nadriadený prisľúbil nejakú nápravu, ale k zmene nedošlo.

71.Súd na návrh žalovaného vykonal dôkaz dotazom na Sociálnu poisťovňu, týkajúci sa možného výkonu inej práce žalobcu. Vykonaním dôkazu bolo preukázané, že žalobca inú prácu nevykonával.

72.Žalobca skutočne vykonával náročnú a značne rizikovú prácu nad čas povolený právom únie (v režime striedania 24 hodinové zmeny, následne 48 hodín voľno, ktorá skutočnosť medzi stranami sporu sporná nebola), ktorá vyžaduje aby bol nepretržite dostupný a plne k dispozícii svojmu zamestnávateľovi. Žalobca v spore preukázal, že u neho došlo k prekračovaniu priemerného týždenného pracovného času, žalobca by nemal vôbec (ani minimálne) prekračovať priemerný týždenný pracovný čas nad rámec 48 hodín týždenne. Tým dochádzalo k zásahu do žalobcovho práva na súkromie, ktorého súčasťou je aj právo na rodinný život, teda právo utvárať, udržiavať a rozvíjať vzťahy medzi členmi rodiny založené na silných citových väzbách (manželka, deti). Žalobca sa objektívne nemôže venovať rodine, manželke, deťom v rozsahu v akom, by chcel, ale najmä nemôže zo svojim časom voľne nakladať, nemôže sa venovať svojim záľubám, sebe samému akýmkoľvek spôsobom. Pre nedostatok času nemôže ani oddychovať, hoci relax je vzhľadom na rizikovosť jeho práce nesmierne potrebný. Z uvedených dôvodov súd priznal žalobcovi nemajetkovú ujmu vo výške 2.000 € nakoľko porušením práva Únie bolo a stále je zasahované do jeho osobnostnej sféry. V tomto kontexte súd prihliadol na kritériá uvedené v bode 95 Rozsudku Fus, ako aj na to, že v jeho prípade ide o ujmu, ktorá mu vznikla dostatočne závažným spôsobom, prihliadol na následky takejto ujmy. Súd priznal náhradu nemajetkovej ujmy vo výške, ktorá je priznávaná všeobecnými súdmi v iných prípadoch, keď súdy aplikujú ustanovenie

§ 13 Občianskeho zákonníka. Rozhodnutie súd založil na právom predvídateľných okolnostiach prihliadnuc k porovnávateľným kritériám ako závažnosť ujmy, okolnosti zásahu, jeho intenzitu, trvanie a súdom stanovený rozsah nemajetkovej ujmy spĺňa podmienku primeranosti aj v pomere s výškou náhrad priznávaných v obdobných súdnych sporoch (napríklad rozhodnutia Krajského súdu Košice sp.zn.9CoCsp/4/2020, sp.zn. 9CoPr/1/2019, sp.zn. 2Co/39/2021). Nemajetková ujma bola priznaná (za rovnakého skutkového stavu) aj rozsudkom Okresného súdu Spišská Nová Ves sp.zn. 5C/49/2018, rozhodnutie potvrdené rozsudkom Krajského súdu Košice sp.zn. 2Co/1/2020 zo dňa 19.11.2020 ako aj rozsudkom Okresného súdu Žiar nad Hronom sp.zn. 5C/22/2022, rozhodnutie potvrdené rozsudkom Krajského súdu Banská Bystrica sp.zn. 14Co/7/2023 zo dňa 31.07.2023. Podstatné je (ktorá skutočnosť bola konštatovaná aj v rozhodnutiach súdov vyššej inštancie), že spôsob určenia výšky náhrady je na úvahe súdu (rozsudok Krajského súdu Košice sp.zn. 9CoCsp/4/2020).

73.Súd sa nestotožnil s námietkou žalovaného o uplatnení skrytého mzdového nároku zo strany žalobcu a nie nároku na náhradu nemajetkovej ujmy. Súd má za to, že v prejednávanom spore nejde o mzdový nárok, pričom ani samotný žalobca netvrdil, že mu nebola vyplatená mzda. Zo samotného pôvodného výpočtu nemajetkovej ujmy zo strany žalobcu nemožno automaticky dôvodiť, že predmetom sporu je mzdový nárok.

74.Žalobca v spore uniesol dôkazné bremeno, preto súd jeho žalobe vyhovel (s poukazom na aktuálnu výšku predmetu sporu).

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

76.O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

77.Súd považuje za potrebné vyjadriť spôsob svojho nazerania na nejasnú právnu úpravu o trovách konania, v ktorom rozhodnutie o výške bolo závislé od úvahy súdu, ktorá bola zavedená rekodifikáciou procesného poriadku. Pokiaľ predchádzajúci procesný predpis (zák. č. 99/1963 Zb., Občiansky súdny poriadok) vo svojom ust. § 142 ods. 3 výslovne upravoval, že ak rozhodnutie o výške plnenia záviselo od znaleckého posudku alebo od úvahy súdu, mala strana nárok na plnú náhradu trov konania aj pokiaľ bola v spore čiastočne neúspešná, v súčasnosti platný sporový poriadok takého ustanovenie nemá, čo na prvý pohľad evokuje predstavu, že od tohto usporiadania zákonodarca cielene ustúpil. V právnej teórii a už aj v právnej praxi sa však takéto nazeranie na zmenu procesnej úpravy neujalo na podklade názoru, že nová procesná úprava predstavuje len iný spôsob legislatívneho vyjadrenia inak rovnakého normatívneho usporiadania. Tento názor je vystavaný na premise, že pokiaľ výška plnenia závisí na úvahe súdu alebo na znaleckom posudku, strany nevedia výsledok sporu ovplyvniť a preto prípadné nevyhovenie žalobe v celom jej rozsahu nemožno považovať za čiastočný neúspech (por. Števček, M., Ficová, S., Baricová, J., Mesiarkinová, S., Bajánková, J., Tomašovič, M., a kol. Civilný sporový poriadok. Komentár. Praha: C.H.Beck, 2016, 1540s, str. 926). Premietnutím tohto spôsobu nazerania na daný spor súd uzavrel, že pokiaľ je forma a rozsah ochrany pred porušením práva Európskej únie štátom, včítane výšky relutárnej satisfakcie za nemajetkovú ujmu tým spôsobenú v konečnom dôsledku výsledkom úvahy súdu o primeranosti formy a výšky náhrady, možno mať za to, že nepriznanie peňažnej náhrady v celom uplatnenom rozsahu nepredstavuje čiastočný neúspech žalobcu, a tak je namieste v rozhodnutí o trovách konania aplikovať ust. § 255 ods. 1 CSP.

78. Súd žalobcovi priznal náhradu trov konania v rozsahu 100 %. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Poučenie:

Proti rozsudku je prípustné odvolanie v lehote 15 dní od doručenia rozsudku na súde, proti ktorého rozsudku smeruje.
Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané.
Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

Toto právo nemajú účastníci, ktorí sa ho vzdali písomne do zápisnice súdu.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).
Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

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

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak
a) sa týkajú procesných podmienok,
b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Ak povinný dobrovoľne neplní, čo u ukladá právoplatné a vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z.z. (exekučný poriadok).