

Súd: Okresný súd Rimavská Sobota
Spisová značka: 16C/16/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6923202923
Dátum vydania rozhodnutia: 15. 05. 2025
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Miroslav Šedivec
ECLI: ECLI:SK:OSRS:2025:6923202923.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

2 16C/16/2023

Okresný súd Rimavská Sobota sudcom JUDr. Miroslavom Šedivcom v právnej veci žalobcu: A. B., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom XXX XX C. D. XX, zastúpený Mgr. Martinom Jankovičom, advokátom so sídlom Železničná 257/19, 050 01 Revúca, proti žalovanému: Slovenská republika, v mene ktorej koná Ministerstvo vnútra SR, IČO: 00 151 866, sídlo Pribinova 2, 812 72 Bratislava, o zaplatenie 6.095,18 Eur s prísl., takto

rozhodol:

2 16C/16/2023
Žalobu zamietá.

Žalobca je povinný zaplatiť žalovanému náhradu trov prvostupňového a odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

odôvodnenie:

21 16C/16/2023

1. Žalobca sa žalobou podanou dňa 09.08.2023 domáhal proti žalovanému zaplatenia nemajetkovej ujmy vo výške 6.095,18 Eur s úrokom z omeškania vo výške 9,25 % ročne zo sumy 6.095,18 Eur od 14.08.2023 do zaplatenia z titulu nároku na náhradu škody v dôsledku porušenia práva Európskej únie konkrétne článku 6 písm. b) Smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2003/88/ES zo dňa 04.11.2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (ďalej len „Smernica“), ktorý stanovuje maximálny priemerný týždenný pracovný čas vrátane nadčasov v rozsahu 48 hodín, pričom týždenný pracovný čas žalobcu ako príslušníka Záchraného a hasičského zboru SR s výkonom štátnej služby v Revúcej túto hodnotu pravidelne prekračuje, čím má dochádzať na strane žalobcu zásahom do jeho osobnostných práv k ujme spočívajúcej v znížení voľného času, ktorý by inak mohol venovať rozvíjaniu osobných, rodinných a priateľských vzťahov, ako aj fyzickej a psychickej relaxácii. Na odstránenie tohto protiprávneho stavu doteraz neboli prijaté žiadne primerané prostriedky nápravy, preto žalobcovi patrí nárok na primerané finančné odškodnenie v žalovanej sume, ktorá má byť ekvivalentom 1.877,56 hodín služobnej pohotovosti za obdobie 36 mesiacov od júla 2020 do júna 2023, ktorá žalobcovi nemala byť započítaná do pracovného času.

2. Žalovaný sa k podanej žalobe písomne vyjadril tak, že Smernica sa na výkon práce žalobcu nevzťahuje, podaná žaloba smeruje proti nesprávnemu subjektu („Slovenská republika a Ministerstvo vnútra SR sú dva samostatné a nezávislé subjekty právnych vzťahov“), Smernica mala byť do právneho poriadku SR správne transponovaná, pričom na žalobcu sa majú vzťahovať výnimky z jej pôsobnosti, vo vzťahu k žalobcovi Smernica porušená nebola, žalobcovi v súvislosti s prípadným porušením práva Európskej únie nevznikla žiadna verifikovateľná škoda resp. ujma. Žalovaný zároveň namietol

miestnu nepríslušnosť súdu ako aj premlčanie žalobou uplatneného nároku a navrhol podanú žalobu zamietnuť.

3.Súd vo veci vykonal dokazovanie listinnými dôkazmi: personálne rozhodnutie č. I. 31-32, výplatné pásky č. I. 13-30, plány služieb č. I. 33-37, 71-89, kolektívna zmluva pre rok 2021 č. I. 125, kolektívna zmluva pre rok 2022 s dodatkom č. 1 č. I. 126-127, kolektívna zmluva pre rok 2023 č. I. 128, a výsluchom žalobcu. Na základe vykonaných dôkazov, s prihliadnutím k vyjadreniam účastníkov konania v ich písomných podaniach a na pojednávaní vo veci, zistil súd nasledovný skutkový stav:

4.Žalobca je od 01.01.2006 personálnym rozhodnutím riaditeľa KR Hasičského a záchranného zboru v Banskej Bystrici vymenovaný v štátnej službe do funkcie hasič záchranár so zaradením na hasičskej stanici Revúca. Žalobca vykonáva prácu hasiča v 24-hodinových službách, ktoré by sa mali pravidelne striedať vždy po dvoch dňoch voľna. V rámci jednej 24 hodinovej služby pracovný čas žalobcu pozostáva z odpracovaného času 16 hodín (resp. 17 hodín do decembra 2021) a z 8 hodín (resp. 7 hodín do decembra 2021) pozostáva z pracovnej pohotovosti v mieste výkonu štátnej služby. Odpracované hodiny v súčte s pracovnou pohotovosťou žalobcu v mieste výkonu štátnej služby spolu tvoria celkový pracovný čas žalobcu. Výkon práce žalobcu za žalované obdobie od mesiaca júl 2020 do mesiaca jún 2023 je prehľadne spracovaný v nasledovnej tabuľke:

kalendárny týždeň

pracovný čas (odpracované/pohotovosť/spolu)

29.06.2020-05.07.2020

17/7/24

06.-12.07.2020

1D + 34/14/48 + 1SKO(?)

13.-19.07.2020

34/14/48

20.-26.07.2020

1D + 17/7/24

27.07.2020-02.08.2020

51/21/72

03.-09.08.2020

1D + 17/7/24

10.-16.08.2020

34/14/48

17.-23.08.2020

1D + 34/14/48

24.-30.08.2020

1D + 17/7/24

31.08.2020-06.09.2020

1D + 17/7/24 + 1SKO(?)

07.-13.09.2020

51/21/72

14.-20.09.2020

1VS + 17/7/24

21.-27.09.2020

34/14/48

28.09.2020-04.10.2020

51/21/72

05.-11.10.2020

40/14/54

12.-18.10.2020

34/14/48

19.-25.10.2020

51/21/72

26.10.2020-01.11.2020

1D + 17/7/24

02.-08.11.2020

1D + 17/7/24
09.-15.11.2020
1D + 34/14/48
16.-22.11.2020
1D + 17/7/24
23.-29.11.2020
34/14/48
30.11.2020-06.12.2020
2D + 17/7/24
07.-13.12.2020
1D + 17/7/24
14.-20.12.2020
32/14/46
21.-27.12.2020
PN
28.12.2020-03.01.2021
PN
04.-10.01.2021
34/14/48
11.-17.01.2021
59:30/21/80:30
18.-24.01.2021
34/14/48
25.-31.01.2021
34/14/48
01.-07.02.2021
51/21/72
08.-14.02.2021
17/7/24
15.-21.02.2021
1SVP + 17/7/24
22.-28.02.2021
51/21/72
01.-07.03.2021
1D + 17/7/24
08.-14.03.2021
34/14/48
15.-21.03.2021
1D + 34/14/48
22.-28.03.2021
34/14/48 + 2SKO(?)
29.03.2021-04.04.2021
34/14/48
05.-11.04.2021
51/21/72
12.-18.04.2021
1VS + 17/7/24 + 1SKO(?)
19.-25.04.2021
34/14/48
26.04.2021-02.05.2021
51/21/72
03.-09.05.2021
17/7/24
10.-16.05.2021
34/14/48 + 1SKO(?)
17.-23.05.2021
51/21/72
24.-30.05.2021

1VS
31.05.2021-06.06.2021
38:48/7/45:48
07.-13.06.2021
34/14/48
14.-20.06.2021
1VS + 17/7/24
21.-27.06.2021
34/14/48
28.06.2021-04.07.2021
1SRP + 34/14/48
05.-11.07.2021
34/14/48
12.-18.07.2021
17/7/24
19.-25.07.2021
1D + 34/14/48
26.07.2021-01.08.2021
1D + 17/7/24
02.-08.08.2021
34/14/48
09.-15.08.2021
51/21/72
16.-22.08.2021
1D + 17/7/24
23.-29.08.2021
1D + 17/7/24 + 1SKO(?)
30.08.2021-05.09.2021
1LEK + 34/14/48
06.-12.09.2021
34/14/48 + 1SKO(?)
13.-19.09.2021
1D + 17/7/24
20.-26.09.2021
44:30/21/65:30
27.09.2021-03.10.2021
1D + 17/7/24
04.-10.10.2021
34/14/48
11.-17.10.2021
34/14/48 + 1SKO(?)
18.-24.10.2021
1D + 17/7/24
25.-31.10.2021
34/14/48
01.-07.11.2021
1VS + 34/14/48
08.-14.11.2021
1D
15.-21.11.2021
1D + 17/7/24
22.-28.11.2021
51/21/72
29.11.2021-05.12.2021
1D + 17/7/24
06.-12.12.2021
29:35/14/43:35
13.-19.12.2021

51/21/72
20.-26.12.2021
34/14/48
27.12.2021-02.01.2022
1VS + 29/7/36
03.-09.01.2022
48/24/72
10.-16.01.2022
2D + 16/8/24
17.-23.01.2022
2D + 16/8/24
24.-30.01.2022
2D + 16/8/24
31.01.2022-06.02.2022
1D + PN
07.-13.02.2022
PN
14.-20.02.2022
A. + XX/XX/XX
21.-27.02.2022
1D + 16/8/24
28.02.2022-06.03.2022
32/16/48
07.-13.03.2022
1D + 44/16/60
14.-20.03.2022
32/16/48
21.-27.03.2022
1D + 16/8/24
28.03.2022-03.04.2022
48/24/72
04.-10.04.2022
32/16/48
11.-17.04.2022
32/16/48 + 1SKO(?)
18.-24.04.2022
1D + 1 SRP + 16/8/24
25.04.2022-01.05.2022
1D + 16/8/24
02.-08.05.2022
6RE
09.-15.05.2022
7RE
16.-22.05.2022
1RE + 1D + 1VS
23.-29.05.2022
1D + 16/8/24
30.05.2022-05.06.2022
45/16/61
06.-12.06.2022
32/16/48 + 1SKO(?)
13.-19.06.2022
27:15/16/43:15
20.-26.06.2022
1D + 32/16/48
27.06.2022-03.07.2022
32/16/48
04.-10.07.2022

32/16/48
11.-17.07.2022
1D + 32/16/48
18.-24.07.2022
32/16/48 + 1SKO(?)
25.-31.07.2022
PN
01.-07.08.2022
PN + 16/8/24
08.-14.08.2022
1D + 16/8/24
15.-21.08.2022
32/16/48
22.-28.08.2022
1D + 32/16/48
29.08.2022-04.09.2022
32/8/40
05.-11.09.2022
32/16/48
12.-18.09.2022
38/24/62 + 1SKO(?)
19.-25.09.2022
1VS + 16/8/24
26.09.2022-02.10.2022
32/16/48
03.-09.10.2022
48/24/72
10.-16.10.2022
1D + 16/8/24
17.-23.10.2022
1D + 16/8/24
24.-30.10.2022
1SVP + 32/16/48
31.10.2022-06.11.2022
1VS + 16/8/24
07.-13.11.2022
32/16/48
14.-20.11.2022
48/24/72
21.-27.11.2022
32/16/48 + 1SKO(?)
28.11.2022-04.12.2022
1D + 16/8/24
05.-11.12.2022
48/24/72
12.-18.12.2022
40/16/56
19.-25.12.2022
32:30/16/48:30
26.12.2022-01.01.2023
48/24/72
02.-08.01.2023
32/16/48
09.-15.01.2023
1VS + 16/8/24
16.-22.01.2023
48/24/72
23.-29.01.2023

1VS + 16/8/24
30.01.2023-05.02.2023
32/16/48
06.-12.02.2023
1VS + 32/16/48
13.-19.02.2023
1SVP + 16/8/24
20.-26.02.2023
1D + 16/8/24 + 1SKO(?)
27.02.2023-05.03.2023
48/24/72
06.-12.03.2023
1D + 2SKO(?)
13.-19.03.2023
32/16/48
20.-26.03.2023
48/24/72
27.03.2023-02.04.2023
32/16/48
03.-09.04.2023
32/16/48
10.-16.04.2023
1D + 32/16/48
17.-23.04.2023
32/16/48 + 1SKO(?)
24.-30.04.2023
16/8/24 + 2SKO(?)
01.-07.05.2023
1VS + 32/16/48
08.-14.05.2023
1VS + 16/8/24
15.-21.05.2023
7RE
22.-28.05.2023
7RE
29.05.2023-04.06.2023
32/16/48
05.-11.06.2023
21:30/8/29:30 + 1SKO(?)
12.-18.06.2023
48/24/72
19.-25.06.2023
32/16/48
26.06.2023-02.07.2023
32/16/48

5. V prvom stĺpci tabuľky je uvedený príslušný kalendárny týždeň, a v druhom stĺpci je uvedený pracovný čas žalobcu v príslušnom kalendárnom týždni v členení odpracované hodiny/pohotovosť/spolu celkový pracovný čas žalobcu. Napríklad v treťom kalendárnom týždni od 13.07.2020 do 19.07.2020 žalobca odpracoval dve 24 hodinové služby, z ktorých 34 (2 x 17) hodín je evidovaných ako odpracované hodiny, 14 (2 x 7) hodín je evidovaných ako služobná pohotovosť v mieste výkonu štátnej služby a súčet týchto dvoch hodnôt spolu 48 hodín predstavuje celkový pracovný čas žalobcu v tomto kalendárnom týždni rozhodujúci z hľadiska právneho posúdenia veci t.j. ako údaj pre posúdenie maximálneho priemerného týždenného pracovného času žalobcu. V prípade, ak v rámci kalendárneho týždňa žalobca vykonával okrem pravidelných 24 hodinových služieb aj iné pracovné povinnosti resp. činnosti (školenie, rekondičný pobyt) je táto skutočnosť príslušným spôsobom v druhom stĺpci tabuľky vyjadrená. V prípade, ak žalobca v niektorých dňoch v kalendárnom týždni prácu nevykonával, je táto skutočnosť v tabuľke príslušným spôsobom vyjadrená ako práceneschopnosť (PN), čerpanie dovolenky (D), alebo čerpanie služobného

voľna za prácu vo sviatok (VS), prípadne návšteva lekára žalobcom (LEK), alebo ako sprievod jeho rodinného príslušníka (SRP) alebo z iných osobných dôvodov (SVP).

6. Žalobou vymedzené obdobie od júla 2020 do júna 2023 zahŕňa celkovo 157 kalendárnych týždňov. Z týchto 157 týždňov je 66 týždňov (42 %, teda zhruba každý 2,4 týždeň) takých, kde celkový pracovný čas žalobca dosahuje menej ako 48 hodín/týždeň. Zároveň z týchto 66 týždňov je 12 týždňov (7,65 %, teda zhruba každý 13. týždeň) takých, kde žalobca z dôvodu práceneschopnosti alebo dovolenky a iných dôvodov neodpracoval ani jeden deň (zo všetkých 157 týždňov potom 145 týždňov je takých, kde žalobca odpracoval aspoň jeden deň). Z týchto 66 týždňov potom 54 týždňov je takých, kde žalobca odpracoval aspoň jeden deň, pričom z toho 47 týždňov (29,9 %, teda takmer jedna tretina – zhruba každý 3,34 týždeň) je takých, kde žalobca odpracoval iba jednu dvadsaťštyrihodinovú službu. Celkový pracovný čas žalobcu v týchto 47 týždňoch potom kompenzuje spolu 1128 hodín (47 x 24), kedy v iných týždňoch žalobca prekročil maximálny povolený priemerný pracovný čas 48 hodín/týždeň. V ostatných 7 týždňoch, kedy celkový pracovný čas žalobcu dosiahol menej ako 48 hodín/týždeň, žalobca odpracoval spolu o ďalších 51:52 hodín menej ako by pripadlo na priemerný týždenný pracovný čas 48 hodín. Spolu za týchto 54 týždňov vznikla kompenzácia 1179:52 hodín, kedy v iných týždňoch došlo k prekročeniu maximálneho povoleného priemerného pracovného času 48 hodín/týždeň. Z týchto 157 týždňov je 60 týždňov (38,2 %, teda zhruba každý 2,6 týždeň) takých, kde celkový pracovný čas žalobcu dosiahol presne 48 hodín/týždeň (t.j. žalobca v priebehu týždňa odpracoval vždy dve 24 hodinové zmeny). Z týchto 157 týždňov je iba 30 týždňov (19,1 %, teda zhruba každý 5,2 týždeň) takých, kde celkový pracovný čas žalobcu presiahol 48 hodín/týždeň. Z týchto 30 týždňov je 22 týždňov takých, kde celkový pracovný čas žalobcu dosiahol presne 72 hodín/týždeň (t.j. žalobca v priebehu týždňa odpracoval vždy tri 24 hodinové zmeny), 7 týždňov je takých, kde celkový pracovný čas žalobcu dosiahol menej ako 72 hodín/týždeň a 1 týždeň je taký, kde celkový pracovný čas žalobcu dosiahol viac ako 72 hodín/týždeň. V týchto 30 týždňoch prekročil celkový pracovný čas žalobcu maximálny povolený priemerný pracovný čas 48 hodín/týždeň spolu o 631:30 hod. Za obdobie 157 týždňov celkový počet odpracovaných hodín žalobcu dosiahol spolu 6363:38 hodín, zaokrúhlene 6364 hodín, pričom okrem pracovnej činnosti žalobca počas tohto obdobia absolvoval aj 21 dní školení. Písomné podania žalobcu neobsahujú žiadne skutkové tvrdenia o tom, koľko hodín trvali tieto školenia, preto pre účely výpočtu celkového pracovného času žalobcu súd vychádzal iba z predpokladu, že každý deň školenie trvalo v priemere 8 hodín, spolu teda školenia trvali 168 hodín. Za obdobie 157 týždňov takto celkový pracovný čas žalobcu dosiahol spolu 6532 hodín.

7. Celkový fond pracovného času (FPČ) žalobcu za žalobou vymedzené obdobie od júla 2020 do júna 2023 predstavuje 6031,10 hodín. Žalobca má podľa § 93 zákona č. 315/2001 Z. z. nárok na šesť týždňov dovolenky v kalendárnom roku, čo by pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času (40 hodín týždenne) predstavovalo v prepočte nárok na 240 hodín dovolenky (6 x 40) za rok, ktoré v prepočte na nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas žalobcu so 16 pracovnými hodinami počas jednej pracovnej zmeny zodpovedajú 15 dňom dovolenky za rok (240/16). Spolu za žalobou vymedzené obdobie od júla 2020 do júna 2023 vznikol žalobcovi nárok na 45 dní dovolenky resp. 720 hodín, pričom žalobca za uvedené obdobie čerpal celkom 49 dní dovolenky (25 dní do decembra 2021 a 24 dní od januára 2022), čo je ekvivalent 809 hodín pracovného času (do decembra 2021 jeden deň dovolenky predstavuje ekvivalent 17 hodín a od januára 2022 jeden deň dovolenky predstavuje ekvivalent 16 hodín, potom $25 \times 17 + 24 \times 16 = 809$). Odpočítaním čerpanej dovolenky 809 hodín od celkového FPČ potom dostaneme 5222,10 hodín disponibilného FPČ žalobcu, ktorý žalobca za žalobou vymedzené obdobie od júla 2020 do júna 2023 musel odpracovať ako základný pracovný čas. Žalobca odpracoval spolu 6532 hodín, potom rozdiel oproti disponibilnému FPČ žalobcu predstavuje 1309,90 hodín (6532 – 5222,10) práce nadčas - teda práce vykonávanej nad rámec určeného základného týždenného služobného času žalobcu. Celkový priemer nadčasov žalobcu za 145 týždňov, v ktorých odpracoval aspoň jeden deň, potom predstavuje 9,03 hodín/týždeň, čo zodpovedá tomu, čo je uvedené vyššie, že v 30 týždňoch, kedy prekročil celkový pracovný čas žalobcu maximálny povolený priemerný pracovný čas 48 hodín/týždeň, žalobca odpracoval o 631:30 hod. viac, ale v 54 týždňoch, kedy žalobca odpracoval menej ako 48 hodín/týždeň naopak vznikla rezerva spolu 1179:52 hodín. Pre obdobie do konca roka 2020 platila zákonná úprava základného služobného týždenného pracovného času v trvaní 40 hodín, kolektívnou zmluvou pre rok 2021 bol základný služobný týždenný pracovný čas znížený na 38 hodín, a kolektívnymi zmluvami pre rok 2022 a 2023 bol základný služobný týždenný pracovný čas znížený na 37,5 hodín. Za žalobou vymedzené obdobie od júla 2020 do júna 2023 tak základný služobný týždenný pracovný čas žalobcu predstavoval v priemere 38,083 hodín týždenne. Vypočítaný priemer hodín práce nadčas

žalobcu 9,03 hodín za týždeň potom predstavuje jeho celkový priemerný pracovný čas 47,113 hodín za týždeň. Za žalobou vymedzené obdobie od júla 2020 do júna 2023 žalobca čerpal spolu 49 dní dovolenky a okrem toho ešte ďalších 14 dní mal voľno za prácu vo sviatok, 1 deň bol u lekára sám, ďalšie 2 dni sprevádzal svojho rodinného príslušníka a 3 dni neodpracoval z iných osobných dôvodov. Žalobca takto v priebehu 36 mesiacov len z týchto dôvodov neodpracoval spolu 69 dní t.j. v priemere 1,92 dňa do mesiaca (popri tom ešte ďalšie dni neodpracoval z dôvodu práceneschopnosti), čo má potom zásadný vplyv na celkový priemerný týždenný pracovný čas žalobcu. Do celkového pracovného času žalobcu nebol súdom započítaný čas rekondičných pobytov (RE), pretože tieto rekondičné pobyty majú rovnaký účel regenerácie a oddychu ako dovolenka (D) alebo voľno za sviatok (VS), pričom čas trvania rekondičných pobytov nebol súčasťou skutkových tvrdení žalobcu, a nebol ani dôvodom podanej žaloby, ktorým bol výlučne iba počet hodín služobnej pohotovosti, ktorá nemala byť žalobcovi započítaná do fondu pracovného času.

8.Z výsluchu žalobcu bolo zistené, že žalobcovi po rozvoze manželstva v roku 2018 boli zverené do starostlivosti tri maloleté deti. Kým boli deti malé, tak kým bol v noci žalobca v práci, pomáhala mu s deťmi jeho sestra. Bývalá manželka žalobcu býva v B., s ňou sa deti nestretávajú pravidelne, len keď sa náhodne stretnú v meste. Kým ešte žila mama žalobcu, ktorá zomrela asi pred dvomi rokmi, tak sa žalobca staral aj o ňu, bola staršia, nevládna, chodil s ňou k lekárovi do Rimavskej Soboty. V období, ktoré je predmetom žaloby už deti žalobcu sú staršie, dievčatá chodia do školy v Brezne, kde bývajú na internáte, a syn skončil strednú školu v Revúcej minulý rok. Vo voľnom čase sa žalobca stará o ovce, chodí chystať drevo a vykonáva práce potrebné okolo domácnosti. V mieste bydliska sa žalobca kamaráti so susedmi. Kým ešte žila jeho mama, bývali v jednom dvore, kde mali dva domy na spoločnom dvore. Žalobca pracoval ako technik-strojník a od februára 2024 už pracuje ako špecialista – zástupca veliteľa. V rámci práce je úlohou žalobcu udržiavať techniku v pojazdnom stave. V prípade poplachu do jednej minúty musia odísť, pričom je to ťažké, lebo v noci aj nevyspatý sa musí sústrediť na šoférovanie. V noci toho veľa nenaspí, častokrát spí iba ako sa hovorí na jedno oko. Stáva sa, že aj po 24 hodinovej službe im naplánujú školenie, alebo nejakú podobnú činnosť. Rekondičné pobyty žalobca vykonával v Liptovskom Jáne a posledný rok už tieto vykonáva doma, aspoň si niečo porobí. Zdravotný stav žalobcu aj jeho detí je v poriadku; kým bol syn mladší, trpel alergiou na peľ a na uštipnutie hmyzom. Odmeny v práci nedostali žiadne, vážnejší pracovný úraz žalobca nemal žiadny, iba raz dávnejšie sa nadýchal splodín pri požari a v dôsledku toho sa mu oslabil, resp. stratil čuch. Pred nástupom do práce v hasičskom zbore vedel, aké sú tam podmienky práce, že sa pracuje na 24 hodinové smeny, aj ako je práca rozdelená na odpracované hodiny a pohotovosť. Žalobu si podal až v roku 2023, lebo im povedali, že sa porušuje Európska smernica a keď si túto žalobu podali iní, prečo by si aj oni nepodali, dozvedeli sa o takejto možnosti na školeniach od iných hasičov. So svojimi deťmi má žalobca vzťahy dobré, teraz keď deti sú už veľké, už je to iné. Okrem práce hasiča nič iné žalobca nerobí, mal aj živnosť, ale to bolo ešte v dobe po škole predtým ako nastúpil do hasičského zboru. O zmene práce nerozmýšľal, nie je v hasičskom zbore zle a ide iba o to, že do fondu pracovného času sa odrobené hodiny všetky nezapočítavajú, podľa neho odpracované hodiny by im mali byť všetky započítané do odpracovaných hodín.

9.Podľa článku 6 Smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2003/88/ES zo dňa 04.11.2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Maximálny týždenný pracovný čas), členské štáty prijímajú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov:

a) týždenný pracovný čas bude obmedzený zákonmi, inými právnymi predpismi alebo správnyimi opatreniami alebo kolektívnymi zmluvami alebo dohodami medzi sociálnymi partnermi;

b) priemerný pracovný čas pre každé obdobie siedmich dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín.

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

Podľa § 85 ods. 2 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore, služobný čas príslušníka je 40 hodín týždenne. Skrátenie týždenného služobného času príslušníka možno dohodnúť v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa.

Podľa § 86 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore, služobný čas príslušníkov môže byť rozvrhnutý nerovnomerne. Nerovnomerne rozvrhnutý služobný čas príslušníkov je rozvrhnutý na obdobie šiestich mesiacov.

Podľa § 86 ods. 2 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore, pri nerovnomernom rozvrhnutí nesmie byť dĺžka služobného času v jednotlivých služobných dňoch vyššia ako 18 hodín.

Celková dĺžka vykonávania štátnej služby a na ňu bezprostredne nadväzujúcej určenej služobnej pohotovosti v mieste vykonávania štátnej služby je najviac 24 hodín v služobnom dni.

Podľa § 86 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore, štátnou službou nadčas je štátna služba vykonávaná nad rámec určeného služobného času.

Podľa § 86 ods. 3 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore, v kalendárnom roku možno príslušníkovi prikázať štátnu službu nadčas v rozsahu najviac 300 hodín.

Podľa § 193 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore, na služobný pomer príslušníkov sa použijú primerane ustanovenia § 39, § 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 152 ods. 1 a 2, § 152a, § 152b, § 157 ods. 1 a 2, § 166 ods. 3, § 177 a 178, § 222, § 230, § 231 ods. 4 a 232 až 240 Zákonníka práce.

Podľa § 85 ods. 9 Zákonníka práce, priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.

10. Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2003/88/ES zo dňa 04.11.2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času v článku 6 písm. b) stanovuje členským štátom povinnosť prijať opatrenia zabezpečujúce, že priemerný pracovný čas pracovníkov pre každé obdobie siedmich dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín, pričom pre uplatnenie uvedeného pravidla podľa článku 16 Smernice členské štáty môžu (ale nemusia) ustanoviť referenčné obdobie nepresahujúce štyri mesiace. Smernica sa vzťahuje aj na výkon práce hasičov (uznesenie Súdneho dvora vo veci C-52/04 vo vzťahu k práci hasičov a rozsudok Súdneho dvora v spojených veciach C-397/01 až C-403/01 vo vzťahu k práci asistentov záchranárov ešte podľa starších ustanovení článku 2 smernice 89/391 a článku 1 ods. 3 smernice 93/104) a nebola zistená žiadna okolnosť, na ktorej by bolo možné založiť výnimku z pôsobnosti Smernice aj na prácu žalobcu. Na základe tzv. priameho účinku úniijného práva sa v prípade neúplnej transpozície Smernice do práva vnútroštátneho môžu fyzické a právnické osoby domáhať proti štátu náhrady škody. Štát potom v konaní zastupuje ten štátny orgán, do ktorého pôsobnosti vec patrí, pričom v oblasti štátnej služby príslušníkov Hasičského a záchranného zboru je týmto orgánom Ministerstvo vnútra SR. V súkromnoprávných vzťahoch má právnu subjektivitu iba štát samotný a nie aj jeho jednotlivé štátne orgány aj napriek tomu, že niektoré právne predpisy (rozpočtové pravidlá a pod.) pracujú s fikciou osobitnej právnej subjektivity štátnych orgánov. Štátne orgány však vlastnú právnu subjektivitu nemajú, ale zastupujú iba právnu subjektivitu štátu (metaforicky povedané, Ministerstvo vnútra SR je iba jedným z chápadiel tej istej chobotnice, ktorou je štát). Miestna príslušnosť súdu je potom podľa § 17 CSP a alternatívne aj podľa § 19 písm. b) CSP založená miestom, kde nastala skutočnosť zakladajúca uplatnené právo resp. miestom, kde nastala skutočnosť zakladajúca právo na náhradu škody, ktorým v prípade žalobcu je miesto jeho výkonu štátnej služby na hasičskej stanici v B., ktorá je v obvode miestne príslušného Okresného súdu Rimavská Sobota, preto námietka žalovaného, že konajúci súd nie je miestne príslušný, nie je dôvodná.

11. Smernica je síce uvedená v prílohe 4 zákona č. 315/2001 Z. z. v zozname preberaných právne záväzných aktov Európskej únie, nedošlo však k jej úplnej doslovej transpozícii do tohto zákona, keďže pravidlo, že priemerný pracovný čas pracovníkov pre každé obdobie siedmich dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín, v texte zákona č. 315/2001 Z. z. výslovne obsiahnuté nie je. Toto pravidlo je ale obsiahnuté v § 85 ods. 9 Zákonníka práce, ktorý sa však vzťahuje aj na hasičov podľa § 193 zákona č. 315/2001 Z. z. K transpozícii tohto pravidla Smernice teda nedošlo priamo do zákona č. 315/2001 Z. z., ale došlo k jeho transpozícii do vnútroštátneho právneho poriadku tak, že toto pravidlo sa vzťahuje aj na hasičov na základe pôsobnosti § 85 ods. 9 Zákonníka práce ako všeobecného právneho predpisu pre oblasť pracovnoprávných vzťahov, ktorý sa na základe odkazu v § 193 zákona č. 315/2001 Z. z. vzťahuje aj na hasičov. Cieľom Smernice je v záujme ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov obmedziť maximálny týždenný pracovný čas zamestnancov na 48 hodín vrátane nadčasov. Kalendárny rok má v priemere minimálne 52 kalendárnych týždňov, potom zamestnanec, ktorý má nárok na 6 týždňov dovolenky za rok, v ideálnom prípade má k dispozícii 46 kalendárnych pracovných týždňov. Ustanovenie článku 6 písm. b) Smernice svojim obmedzením potom prakticky umožňuje, aby takýto zamestnanec, ktorého ustanovený pracovný čas je 40 hodín týždenne, odpracoval ročne 368 hodín práce nadčas (46 x 8); pri zamestnancoch, ktorých ustanovený pracovný čas je menej ako 40 hodín týždenne potom Smernica umožňuje odpracovať ešte vyšší počet hodín práce nadčas, keďže Smernica nestanovuje limit hodín práce nadčas, ale limit celkového pracovného času (napr. v prípade zamestnanca, ktorého ustanovený pracovný čas je iba 38 hodín týždenne potom Smernica umožňuje odpracovať 10 hodín práce nadčas/týždeň, t.j. 460 hodín/rok). Naproti tomu § 91 ods. 3 zákona č. 315/2001 Z. z. obmedzuje

rozsah práce nadčas v kalendárnom roku najviac na 300 hodín, t. j. menej ako vyplýva z článku 6 písm. b) Smernice – v prepočte iba 6,52 hodín práce nadčas za týždeň (300/46) a to nie ako limit celkového pracovného času, ale ako limit hodín práce nadčas. Z uvedeného vyplýva nielen to, že došlo k správnej a úplnej transpozícii Smernice do vnútroštátneho právneho poriadku, ale aj to, že vnútroštátny poriadok stanovuje pre prácu nadčas celkový limit (v prípade hasičov 300 hodín), ktorý je prísnejší, než požaduje Smernica (368 resp. 460 hodín). Stanovenie referenčného obdobia v zmysle článku 16 Smernice vo vnútroštátnom práve povinné nie je (arg. členské štáty „môžu“), preto pravidlo o maximálnom priemernom pracovnom čase pre každé obdobie siedmich dní vrátane nadčasov neprekračujúcom 48 hodín bude sa uplatňovať bez ohľadu na akokoľvek stanovené referenčné obdobie. Smernica ani zákon (§ 85 ods. 1 Zákonníka práce vzťahujúci sa podľa § 193 zákona č. 315/2001 Z. z. aj na hasičov) nezakazuje absolútne prekročenie 48-hodinového týždenného pracovného času. Dispozíciou právnej normy je priemerný pracovný čas, pričom priemer je súčet minimálne dvoch a viacerých hodnôt vydelení ich počtom, kde logicky niektorá z hodnôt môže byť vyššia ako 48, len ich celkový priemer nesmie toto číslo presiahnuť. Napríklad obdobie štyroch týždňov, počas ktorých zamestnanec odpracuje 3 x 40 hodín a 1 x 72 hodín, predstavuje priemer 48 hodín/týždeň, ktorý je v súlade so Smernicou, aj keď v jednom z týždňov k prekročeniu počtu 48 hodín došlo. Ak by dispozíciou právnej normy bol absolútny zákaz prekročiť 48-hodinový týždenný pracovný čas, potom by slovo „priemerný“ bolo nadbytočné resp. by súčasťou dispozície právnej normy nebolo.

12. Podľa § 85 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z. sa za služobný čas príslušníka považuje nielen časový úsek, v ktorom príslušník vykonáva štátnu službu, ale aj akýkoľvek čas, po ktorý je príslušník k dispozícii služobnému úradu. Pod pojmom výkon štátnej služby ustanovenia zákona č. 315/2001 Z. z. (napr. § 116) považujú vlastný výkon práce hasiča t.j. hodiny evidované ako odpracované v rámci základného pracovného času (z 24-hodinovej služby vždy 17 resp. 16 hodín) alebo ako práca nadčas. Pojem byť k dispozícii služobnému úradu potom musí mať iný obsah ako vlastný výkon štátnej služby. Týmto obsahom pojmu byť k dispozícii služobnému úradu je potom predovšetkým služobná pohotovosť v mieste výkonu štátnej služby podľa § 92 ods. 1 a ods. 2 zákona č. 315/2001 Z. z. (služobný úrad určuje príslušníkovi služobnú pohotovosť v štátnej službe v mieste vykonávania štátnej služby, ktorá bezprostredne nadväzuje na vykonávanie štátnej služby podľa § 86 ods. 2 v rámci rozvrhnutia služobného času a aj mimo rámca rozvrhnutia služobného času). Nie je preto žiadny dôvod neposudzovať aj služobnú pohotovosť hasičov v mieste výkonu štátnej služby ako pracovný čas pracovníka v zmysle Smernice t. j. ako služobný čas príslušníka aj podľa zákona č. 315/2001 Z. z. podobne ako to upravuje § 96 ods. 2 Zákonníka práce, ktorý sa podľa § 193 zákona č. 315/2001 Z. z. síce na hasičov nevzťahuje, ale citované ustanovenie § 85 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z. platného pre hasičov len inými slovami vyjadruje to isté pravidlo obsiahnuté v § 96 ods. 2 Zákonníka práce platné pre ostatných zamestnancov. Členenie pracovného času žalobcu na odpracované hodiny a pohotovosť v mieste vykonávania štátnej služby neznamená, že hodiny takejto pracovnej pohotovosti nie sú žalobcovi evidované, alebo že sa do jeho pracovného času nezapočítavajú. Toto členenie pracovného času má význam len z hľadiska účtovania náhrady za služobnú pohotovosť a náhrady za pohotovosť podľa § 122 zákona č. 315/2001 Z. z., ale nemá za následok, že čas takouto pohotovosťou strávený v mieste výkonu štátnej služby by nemal byť posudzovaný ako pracovný čas a pre účely právneho posúdenia veci aj tento čas je súdom započítaný do celkového pracovného času žalobcu. V žiadnom zákone pritom nie je obsiahnuté pravidlo, že aj služobná pohotovosť na pracovisku musí byť zaplatená rovnakou sadzbou ako tzv. odpracované hodiny, nie je tomu tak ani všeobecne podľa § 96 Zákonníka práce, ktorý sa podľa § 193 zákona č. 315/2001 na hasičov nevzťahuje, a nevyplýva to ani zo žiadneho ustanovenia Smernice. Ak hasič v rámci služobnej pohotovosti vykonáva štátnu službu nadčas, patrí mu odmena podľa § 116 zákona č. 315/2001 Z. z., ak je len v pohotovosti, patrí mu náhrada za služobnú pohotovosť podľa § 122 zákona č. 315/2001 Z. z.

13. Súd prvej inštancie preto dospel k záveru, že ostatnými všeobecnými súdmi v zásade hromadným konsenzom prijatý záver o neúplnej transpozícii Smernice do vnútroštátneho poriadku, nie je správny. Smernica bola do vnútroštátneho poriadku transponovaná správne a v plnom rozsahu a to aj vo vzťahu k hasičom, nie je potom splnený základný predpoklad žalobou uplatneného nároku, ktorým je porušenie práva Európskej únie štátom, ktoré malo založiť nárok na náhradu uplatnenej škody. Ak pri správnej transpozícii smernice zamestnávateľ prípadne porušuje stanovené pravidlá, nemožno uplatniť voči štátu nárok na náhradu škody na základe tzv. priameho účinku smernice z titulu nesprávnej transpozície, ale iba prípadný pracovnoprávny nárok zamestnanca voči jeho zamestnávateľovi vzniknutý z titulu porušenia správne transponovaného platného vnútroštátneho práva.

14. Len samotná prípadná nesprávna transpozícia smernice ešte žiadny nárok na náhradu škody nezakladá, ku vzniku škody sú potrebné aj negatívne dôsledky v príčinnej súvislosti s porušením pravidiel obsiahnutých v Smernici. Vychádzajúc na tomto mieste z predpokladu, že Smernica by nebola do vnútroštátneho poriadku transponovaná správne, a nijako nespochybňujúc dôvody uvedené vyššie, potom pre prípadný vznik nároku na náhradu škody by bolo rozhodujúce porušenie dotknutých pravidiel Smernice. Rozsah bremena žalobcu tvrdiť rozhodujúce skutkové okolnosti ako aj rozsah jeho dôkazného bremena a vice versa aj miera zistenia skutkového stavu potrebného pre rozhodnutie vo veci sú určené tzv. teóriou noriem, t. j. právna norma, ktorej aplikácia pripadá do úvahy, svojou hypotézou a dispozíciou určuje zameranie dokazovania a mieru a potrebu zisťovania rozhodujúcich skutkových okolností. V tomto prípade aplikovanou normou je pravidlo o maximálnom priemernom pracovnom čase pre každé obdobie siedmich dní vrátane nadčasov neprekračujúcim 48 hodín. Prípadný nárok žalobcu je preto potrebné založiť na skutkovom základe, ktorý bude vychádzať z pravidelne striedajúcich sa sedemdnových období. Z tohto hľadiska z vykonaného dokazovania mal súd preukázané, že žalobca vykonával v služobnom pomere prácu hasiča v žalovanom období v rozsahu uvedenom v tabuľke vyššie. Z celkom 145 kalendárnych týždňov, v ktorých žalobca odpracoval aspoň jeden deň, dochádzalo k prekračovaniu maximálneho týždenného pracovného času 48 hodín/týždeň konkrétne v 30 týždňoch, pričom v 54 týždňoch žalobca odpracoval menej ako 48 hodín/týždeň (z toho 47 týždňov iba 24 hodín/týždeň) a v 60 týždňoch odpracoval presne 48 hodín/týždeň. Za žalované obdobie žalobca vrátane služobnej pohotovosti v mieste výkonu štátnej služby odpracoval spolu 6532 hodín, z toho 5222,1 hodín bol jeho základný pracovný čas a 1309,9 hodín bola jeho práca nadčas (pričom podľa § 91 ods. 3 zákona č. 315/2001 Z. z. by žalobca mohol za tri roky odpracovať spolu iba 900 hodín práce nadčas). V priemere za 145 týždňov, v ktorých žalobca odpracoval aspoň jeden deň, potom predstavuje jeho práca nadčas 9,03 hodín/týždeň, čo je viac ako povoľuje zákon č. 315/2001 Z. z. (6,52 hodín/týždeň) ale menej ako stanovuje Smernica (10 hodín/týždeň pri 38 hodinovom základnom týždennom služobnom resp. pracovnom čase). Aj pri akceptovaní predpokladu nesprávnej transpozície Smernice do vnútroštátneho poriadku, potom v prípade žalobcu k porušeniu pravidla o maximálnom priemernom pracovnom čase nedošlo a preto žalobcovi žiadna škoda resp. ujma z tohto dôvodu vzniknúť ani nemohla. Z vyjadrenia žalobcu aj z vyjadrení ďalších hasičov, že hodiny pracovnej pohotovosti v mieste výkonu štátnej služby nemajú zaplatené (<https://www.aktuality.sk/clanok/xLLufiw/kam-az-nas-nechate-padnut-slovensko-by-nemalo-zotrocovat-ludi-hovori-hasic-ktory-zaluje-stat/>) plynie, že pohnútkou pre podanie predmetnej žaloby nie je samotné prekračovanie dĺžky 48-hodinového týždenného pracovného času v niektorých týždňoch, keďže nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na 24-hodinové služby hasičom vyhovuje, ale problémom je pre nich výška náhrady za služobnú pohotovosť podľa § 122 zákona č. 315/2001 Z. z., s ktorou hasiči nie sú spokojní. Ako už bolo uvedené vyššie, ani Smernica ani Zákoník práce ani zákon č. 315/2001 Z. z. nestanovuje, že aj služobná pohotovosť na pracovisku musí byť zaplatená rovnakou sadzbou ako tzv. odpracované hodiny. Zákonom stanovená výška náhrady za služobnú pohotovosť je pre súd záväzná a jej neuspokojivú hodnotu nemožno obchádzať žalobou o náhradu nemajetkovej ujmy.

15. Aj keby ako porušenie pravidla obsiahnutého v článku 6 písm. b) Smernice postačilo už len samotné prekročenie 48-hodinového času v niektorých týždňoch (v prípade žalobcu je to 30 týždňov za obdobie 36 mesiacov), bez ohľadu na celkový priemerný pracovný čas žalobcu, pre vznik nároku na náhradu žalobou uplatnenej nemajetkovej ujmy okrem porušenia uvedeného pravidla je rozhodujúca existencia peňažnou formou odčiniteľných negatívnych následkov v priamej príčinnej súvislosti s porušením uvedeného pravidla t. j. v súvislosti so samotným prekročením 48-hodinového pracovného času v týždni. V tejto súvislosti z vykonaného dokazovania mal súd preukázané, že žalobca vykonáva prácu hasiča od roku 2006, pričom skutočnosť, že v práci strávi v niektorých týždňoch viac ako 48 hodín (v prípade žalobcu to bolo 30 týždňov) má potom za následok, že v takomto týždni menej času môže žalobca venovať svojej rodine a osobným záľubám, pričom niektoré zo žalobcom uvádzaných negatívnych dôsledkov (potreba starostlivosti o maloleté deti) sa už v žalovanom období nevyskytovali. Na druhej strane, v prípade žalobcu bolo zistených viac ako dvojnásobok týždňov (66), v ktorých odpracoval menej ako 48 hodín, a z toho 47 týždňov bolo takých, kde odpracoval iba jednu 24-hodinovú zmenu a 12 týždňov bolo takých, kde žalobca neodpracoval ani jeden deň. V takýchto týždňoch potom žalobca môže realizovať všetky činnosti, v ktorých je prípadne obmedzený v týždňoch, v ktorých k prekročeniu 48-hodinového týždenného pracovného času došlo. Žalobcom uvádzané negatívne následky tak nie sú v príčinnej súvislosti s prekračovaním povoleného priemerného 48-hodinového týždenného pracovného času v niektorých týždňoch, ale sú v priamej príčinnej súvislosti s vlastným výkonom jeho práce

hasiča a ich priamy pôvod je v nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase. Inými slovami povedané, žalobcom zmienené negatívne následky (potreba oddychu po 24-hodnovej smene a pod.) výkonu jeho práce by nastali aj vtedy, keby nikdy k prekročeniu jeho maximálneho priemerného 48-hodinového týždenného pracovného času nedošlo. Z vykonaného dokazovania tak neboli preukázané žiadne negatívne následky, ktoré by boli v priamej príčinnej súvislosti výlučne s možným porušením pravidla o maximálnom priemernom pracovnom čase, preto žalobcovi žiadna peňažnou formou odčiniteľná nemajetková ujma nevznikla.

16. Nárok žalobcu nemožno založiť na skutkovom základe vychádzajúcom z rozsahu jeho pracovného času v priebehu jednotlivých mesiacov preto, že z pohľadu aplikovanej právnej normy nie je rozsah pracovného času žalobcu v každom mesiaci rozhodujúci. Okrem toho aj výpočet nároku žalobcu, ktorý je obsahom podanej žaloby na strane 6-7 a jej prílohy č. I. 12 alebo aj ďalších vyjadrení žalobcu je už vo svojej podstate nesprávny a zavádzajúci tvrdením, že „do fondu pracovného času žalobcu neboli započítané hodiny služobnej pohotovosti v rozsahu 1877,56 hodín“, pretože toto tvrdenie vychádza z nepochopenia pojmu fond pracovného času a z nesprávneho výpočtu celkového pracovného času žalobcu v mesiaci súčtom všetkých hodín FPČ a hodín pracovnej pohotovosti žalobcu, t.j. takýto výpočet vychádza z nesprávneho predpokladu o tom, že žalobca v každom mesiaci odpracoval celý FPČ a všetky hodiny pracovnej pohotovosti majú byť nielen prácou nadčas, ale dokonca majú byť všetky prácou nadčas nad rozsah povoleného priemerného 48-hodinového týždenného pracovného času (podobným nesprávnym spôsobom zjavne postupujú pri určovaní výšky náhrady nemajetkovej ujmy aj niektoré súdy). Uvedenú nesprávnosť dokumentuje skutočnosť, že hodnota FPČ vyjadruje iba počet hodín základného pracovného času, a ak by počet hodín pracovnej pohotovosti mal predstavovať prácu nadčas nad rozsah povoleného priemerného 48-hodinového týždenného pracovného času, potom nie je zrejme ako a kedy by mal zamestnanec odpracovať nadčas 8 hodín týždenne predstavujúci rozdiel medzi základným pracovným časom a prácou nadčas nad rozsah povoleného priemerného 48-hodinového týždenného pracovného času. Údaj o výške FPČ vo výplatných páskach je iba teoretické číslo vyjadrujúce koľko pracovných hodín základného pracovného času má zamestnanec k dispozícii v mesiaci pri jeho spôsobe rozvrhnutia pracovného času, nehovorí však nič o tom, koľko z toho zamestnanec v mesiaci aj reálne odpracoval. Ako pracovný čas možno posudzovať len hodiny strávené v práci ako odpracované hodiny alebo pohotovosťou v mieste výkonu štátnej služby, iba tieto hodiny spolu tvoria celkový pracovný čas, a ich celkový počet je možné zistiť len po skončení mesiaca v závislosti o reálneho výkonu práce zamestnancom. Čas dovolenky (D) ani čas voľna za sviatkov (VS) nie sú pracovným časom, ale sú práve dobou určenou na regeneráciu a oddych (zhodne článok 2 bod 1 a bod 2 Smernice, aj § 85 ods. 1 Zákonníka práce aj § 85 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z.). Ako výkon práce nemožno posudzovať ani dni, v ktorých zamestnanec nepracoval z dôvodu práceneschopnosti (PN), alebo z dôvodu návštevy lekára (LEK) či sprevádzania rodinného príslušníka (SRP) alebo z iných dôvodov (SVP). Pracovné hodiny pripadajúce na deň, ktorý žalobca z rôznych dôvodov neodpracoval (D, VS, PN, LEK, SRP, SVP) však stále zostávajú súčasťou hodnoty FPČ v danom mesiaci. Celkový počet hodín FPČ v každom mesiaci je určený iba tým, koľko pracovných dní v mesiaci prichádza do úvahy podľa spôsobu rozvrhnutia pracovného času zamestnanca a koľko pracovných hodín v týchto dňoch zamestnanec môže teoreticky odpracovať, ak by odpracoval všetky dni v mesiaci. Celkový počet hodín FPČ je pritom určený vopred na začiatku mesiaca bez ohľadu na to, že neskôr v priebehu mesiaca zamestnanec jeden alebo viac pracovných dní reálne neodpracuje – takéto skutočnosti sa potom na výplatnej páske zaznamenajú v iných položkách, ale nie v úprave hodnoty FPČ.

17. Ako ilustratívny príklad významu pojmu FPČ môže slúžiť mesiac august 2020, v ktorom výška FPČ žalobcu pri jeho spôsobe nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času predstavuje 170 hodín zodpovedajúcich tomu, že žalobca mal naplánovaných na tento mesiac 10 pracovných dní (02., 05., 08., 11., 14., 17., 20., 23., 26. a 29.), z ktorých každý deň by odpracoval 17 hodín ($17 \times 10 = 170$) a ďalších 7 hodín denne by vykonával pohotovosť v mieste výkonu štátnej služby, čo by za celý mesiac predstavovalo spolu ďalších 70 hodín ($7 \times 10 = 70$) pracovného času. Celkový pracovný čas žalobcu by tak v tomto mesiaci dosiahol spolu 240 hodín za predpokladu, ak by žalobca odpracoval všetkých 10 dní. Pre porovnanie hodnota FPČ pre zamestnanca s rovnomerne rozvrhnutým 40-hodinovým týždenným pracovným časom v mesiaci august 2020 predstavuje 168 hodín, keďže mesiac august 2020 mal 21 pracovných dní ($21 \times 8 = 168$). Pre ďalšie porovnanie hodnota FPČ hasiča vykonávajúceho prácu na tom istom pracovisku ako žalobca, ktorého rozpis pracovných zmien v mesiaci august 2020 začína prvou dňa 01.08.2020 a končí poslednou dňa 31.08.2020, by bola 187 hodín, pretože takýto hasič by v priebehu mesiaca august 2020 mal naplánovaných resp. by odpracoval 11 pracovných dní ($11 \times 17 = 187$). Žalobca v mesiaci august 2020 mal tri dni (08.08.2020, 20.08.2020 a 26.08.2020)

dovolenku, a po zvyšok mesiaca odpracoval už len sedem služieb v trvaní 24 hodín, t.j. spolu odpracoval namiesto 240 hodín iba 168 hodín ($7 \times 24 = 168$), z ktorých 119 hodín ($7 \times 17 = 119$) je evidovaných ako odpracované a 49 hodín ($7 \times 7 = 49$) je evidovaných ako pohotovosť. Teoretický FPČ žalobcu v mesiaci august 2020 v počte 170 hodín by bol naplnený iba odpracovanými hodinami, ak by žalobca odpracoval všetky zmeny, ktoré mal v mesiaci naplánované, t.j. ak by odpracoval aj tie tri, ktoré neodpracoval pre čerpanie dovolenky. Tieto tri dni, ktoré žalobca neodpracoval zodpovedajú spolu 51 hodinám pracovného času, ktorý by bol evidovaný ako odpracované hodiny, čo spolu s ďalšími 119 skutočne odpracovanými hodinami by potom dávalo dokopy FPČ 170. Skutočný pracovný čas žalobcu v tomto mesiaci bol však namiesto 170 iba 119 odpracovaných hodín a zvyšok pracovného času žalobcu (v tomto mesiaci 49 hodín) predstavuje pohotovosť. Potom FPČ žalobcu v počte 170 hodín v tomto mesiaci v skutočnosti bol naplnený v časti 119 hodín odpracovanými hodinami a vo zvyšnej časti pracovnou pohotovosťou, žalobca tak neodpracoval ani jednu hodinu práce nadčas a k prekročeniu maximálneho týždenného priemerného pracovného času žalobcu tak v priebehu mesiaca nedošlo. Napokon ako posledný príklad významu pojmu FPČ môžu slúžiť výplatné pásky hasičov za mesiace, počas ktorých hasiči z dôvodu dlhodobej práceneschopnosti neodpracovali ani jednu hodinu, napriek tomu hodnota FPČ na výplatnej páske v takomto mesiaci nebola nulová, ale zostala vždy nezmenená zodpovedajúca predpokladanému počtu plánovaných pracovných zmien pripadajúcich podľa rozvrhnutia na príslušný kalendárny mesiac (mesiac február 2021 v prípade hasiča vo veci sp. zn. 16C/11/2023, alebo mesiace september 2022 – jún 2023 v prípade hasiča vo veci sp. zn. 16C/18/2023). Z uvedených príkladov je zrejmé, že takmer v každom mesiaci základný 40-hodinový týždenný pracovný čas žalobcu nie je naplnený iba hodinami pracovného času, ktoré sú evidované ako odpracované hodiny, ale jeho základný pracovný čas je naplnený sčasti vždy aj služobnou pohotovosťou (napr. ak žalobca odpracuje v priebehu týždňa dve 24-hodinové služby, celkový pracovný čas žalobcu dosiahne 48 hodín, z ktorých 32 hodín predstavujú hodiny evidované ako odpracované, zvyšok základného pracovného času v rozsahu 8 hodín je tvorený pohotovosťou v mieste výkonu štátnej služby a iba zvyšných 8 hodín pohotovosti v mieste výkonu štátnej služby predstavuje prácu nadčas, pričom prácou nadčas nad rozsah 48-hodinového týždenného pracovného času sú iba hodiny odpracované v týždňoch, kedy pracovný čas žalobcu prekročí 48 hodín). Z uvedeného vyplýva potom tiež to, že časť náhrady za služobnú pohotovosť podľa § 122 zákona č. 315/2001 Z. z. je žalobcovi vyplácaná aj za hodiny, ktoré tvoria základný pracovný čas žalobcu. Žalobca ako zamestnanec v štátnej službe pritom nie je odmeňovaný hodinovou odmenou, ale funkčným platom, ktorý je žalobcovi v každom mesiaci vyplatený celý aj v prípade, ak žalobca v mesiaci neodpracoval celý FPČ.

18. Nárok žalobcu nemožno založiť na skutkovom základe vychádzajúcom z rozsahu jeho pracovného času v priebehu jednotlivých mesiacov napokon aj preto, že okrem mesiaca február v nepriestupnom roku každý z mesiacov v roku má viac ako 28 dní, dochádza tak k prelínaniu jednotlivých sedemdňových období v rámci mesiacov. Uzatvorením výpočtu pracovného času na úrovni mesiacov potom nutne dochádza v rôznej miere k skresleniu týždenného pracovného času, čo možno dokumentovať v prípade žalobcu v kalendárnom týždni od 27.07.2020 do 02.08.2020, kedy žalobca v priebehu siedmich dní odpracoval tri 24-hodinové zmeny, jeho celkový pracovný čas v tomto týždni tak dosiahol spolu 72 hodín. Prvé dve pracovné zmeny v tomto týždni 27.07.2020 a 30.07.2020 sú však ešte súčasťou kalendárneho mesiaca júl 2020 a posledná zmena 02.08.2020 už je súčasťou kalendárneho mesiaca august 2020.

19. Z dôvodov zhora uvedených preto súd podanú žalobu v celom rozsahu zamietol prvýkrát rozsudkom č. k. 16C/16/2023-132 zo dňa 07.05.2024, pretože Smernica bola do vnútroštátneho poriadku transponovaná správne a podaná žaloba tak nie je už v jej samom základe opodstatnená, ďalej pretože v prípade žalobcu nedošlo k prekročeniu maximálneho priemerného týždenného pracovného 48-hodinového pracovného času, a napokon pretože v prípade žalobcu neboli preukázané žiadne negatívne následky, ktoré by boli v priamej príčinnej súvislosti výlučne s prípadným prekročením maximálneho priemerného týždenného pracovného 48-hodinového pracovného času. Súd prvej inštancie pri svojom rozhodnutí zvažoval aj rozhodnutia iných všeobecných súdov v podobných veciach. Pritom je potrebné poznamenať, že základnou hodnotou práva je spravodlivosť, a už v myšlienke rímskeho právnika Ulpiana: „Juris praecepta sunt haec: honeste vivere, alterum non laedere, suum cuique tribuere“ (D 1.1.10), bola popri prvých dvoch princípoch (čestne žiť, nikomu neškodiť) obsiahnutá ako jedna z troch základných princípov práva aj distributívna spravodlivosť (každému dať, čo mu patrí). Z distributívnej spravodlivosti vyplýva základná metanorma všetkej (nielen súdnej) rozhodovacej činnosti spočívajúca v povinnosti podobné prípady posudzovať podobne a rozdielne prípady posudzovať rozdielne. V rozsudkoch iných všeobecných súdov, na ktoré poukazuje žalobca, alebo ktoré si aj súd sám obstaral,

nebol zistený žiadny skutkovo podobný prípad porovnateľný s prípadom žalobcu (potrebné je ale poznamenať, že to často súvisí s mierou zistenia skutkového stavu v podobných veciach, ktorý z textu odôvodnení nie je možné v podstatných skutkových okolnostiach dostatočne konkrétne vyabstrahovať tak, aby jednotlivé prípady bolo možné navzájom porovnať).

20.O podanom odvolaní žalobcu rozhodol Krajský súd v Banskej Bystrici uznesením č.k. 13Co/97/2024-210 zo dňa 24.03.2025 tak, že rozsudok okresného súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie podľa § 389 ods. 1 písm. b) CSP (t. j. že súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, ak tento nedostatok nemožno napraviť v konaní pred odvolacím súdom) a podľa § 389 ods. 1 písm. c) CSP (t.j. že súd prvej inštancie v dôsledku nesprávneho právneho posúdenia veci nevykonával navrhované dôkazy, ak nie je účelné doplniť dokazovanie odvolacím súdom), pretože právne posúdenie veci okresným súdom nepovažuje za správne. Okresnému súdu odvolací súd uložil preskúmať, či na strane žalobcu došlo k prekročeniu maximálneho priemerného týždenného pracovného času v rámci šesťmesačných referenčných období, ktoré je potrebné počítať od momentu, od ktorého si žalobca uplatňuje svoj nárok. V závislosti od výsledku má okresný súd vo veci rozhodnúť a svoje závery v dostatočnej miere zdôvodniť.

21.Dôvod zrušenia rozhodnutia okresného súdu podľa § 389 ods. 1 písm. b) CSP mal byť naplnený tým, že rozhodnutie okresného súdu má byť pre žalobcu tzv. prekvapivé a v rozpore so zásadou vyjadrenou v článku 2 ods. 2 a ods. 3 CSP, pretože malo byť porušené legitímne očakávanie žalobcu, že jeho spor bude rozhodnutý v súlade s ustálenou rozhodovacou praxou najvyšších súdnych autorít, ktorými sú pri absencii judikatúry Najvyššieho súdu rozhodnutia všeobecných súdov nižšieho stupňa v skutkovo analogických prípadoch. Niekde sa však pritom asi vytratilo legitímne očakávanie žalovaného, že jeho prípad bude rozhodnutý nezávislým a nestranným súdom na základe zisteného skutkového stavu a v súlade s právom. Odvolací súd údajne nebráni rozvíjaniu judikatúry, ale sa jej ani nevenuje, keď ignorujúc podstatné časti odôvodnenia rozsudku okresného súdu konštatuje, že v prípade okresného súdu k takémuto odklonu malo dôjsť bez poskytnutia dostatočných dôvodov (bod 15., 16., 17. a 18. odôvodnenia uznesenia odvolacieho súdu). Odvolací súd zredukoval odôvodnenie rozsudku okresného súdu do jednej zo záverečných poznámok: „V rozsudkoch iných všeobecných súdov, na ktoré poukazuje žalobca, alebo ktoré si aj súd sám obstaral, nebol zistený žiadny skutkovo podobný prípad porovnateľný s prípadom žalobcu (potrebné je ale poznamenať, že to často súvisí s mierou zistenia skutkového stavu v podobných veciach, ktorý z textu odôvodnení nie je možné v podstatných skutkových okolnostiach dostatočne konkrétne vyabstrahovať tak, aby jednotlivé prípady bolo možné navzájom porovnať)“, ktorá má byť nedostatočnou odpoveďou predovšetkým v otázke právnych záverov o správnosti transponovania Smernice do právneho poriadku Slovenskej republiky v aspekte výkonu štátnej služby príslušníka hasičského zboru. Takýto postup odvolacieho súdu je nekorektný. Citovaná časť odôvodnenia rozsudku okresného súdu nie je odôvodnením správnosti transpozície Smernice (podrobné odôvodnenie sa nachádza v bode 11. a 12. odôvodnenia rozsudku okresného súdu), ale je len reakciou na argumentáciu žalobcu rôznymi rozhodnutiami ostatných všeobecných súdov. Táto veta má výlučne deskriptívnu povahu a nevyjadruje nič iné iba skutočnosť, že v žiadnom z rozhodnutí označených žalobcom, alebo obstaraných súdom, nebol skutkový stav zisťovaný v miere, ktorá by umožnila vzájomné porovnanie jednotlivých prípadov, pretože žiadne z týchto rozhodnutí nebolo skutkovo založené na zistení skutočného počtu hodín pracovného času a nezaoberalo sa reálnym rozsahom prekročenia 48-hodinového priemerného týždenného pracovného času. Ak také rozhodnutie existuje, odvolací súd ho určite pozná, a okresný súd si ho rád prečíta. Hodnotenie odvolacieho súdu o údajnej nedostatočnosti odôvodnenia rozsudku okresného súdu nemá vecné opodstatnenie; nedostatok odôvodnenia rozsudku okresného súdu nespôsobuje skutočnosť, že odvolací súd vec právne posúdi odlišne. Rovnako tak nemá vecné opodstatnenie ani hodnotenie údajnej prekvapivosti rozsudku okresného súdu pre žalobcu, keďže prekvapivým je iba také rozhodnutie, ktoré je založené na dôvodoch a argumentoch, s ktorými žalobca nebol vopred oboznámený a nemohol tak na tieto dôvody a argumenty reagovať primeranou skutkovou alebo právnou argumentáciou. V predmetnej veci žalobca bol pred vyhlásením rozsudku v rámci pojednávania podrobne oboznámený so skutkovými a právnymi dôvodmi rozhodnutia vo veci, vyhláseným rozhodnutím preto nemohol byť nijako tzv. „prekvapený“. Odôvodnenie zrušenia rozhodnutia okresného súdu podľa § 389 ods. 1 písm. b) CSP tak nemá vecné opodstatnenie. Naopak z ďalšieho odôvodnenia uznesenie odvolacieho súdu vyplýva, že dôvodom zrušenia je výlučne odlišné právne posúdenie veci v otázke transpozície Smernice a posúdenia nároku žalobcu na náhradu ujmy, čo ilustruje skutočnosť, že v prípade zrušenia

rozsudku okresného súdu z dôvodu podľa § 389 ods. 1 písm. b) CSP by súčasťou odôvodnenia rozhodnutia odvolacieho súdu mal byť aj konkrétny pokyn adresovaný súdu prvej inštancie, akým opatrením alebo postupom má napraviť identifikované pochybenie v procesnom postupe, ktorým bolo pôvodne znemožnené strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Rozhodnutie odvolacieho súdu však žiadny takýto pokyn neobsahuje, a ani obsahovať nemôže, keďže nedošlo k žiadnemu nesprávnemu procesnému postupu okresného súdu, ktorým by bolo žalobcovi znemožnené uskutočňovať jeho procesné práva. Nesprávny procesný postup spočíva v opatreniach a postupoch uskutočnených v rámci procesu, ktorý predchádza vyhláseniu rozhodnutia. Samotné rozhodnutie vo veci ani právne posúdenie veci však procesným postupom v zmysle § 389 ods. 1 písm. b) CSP nie sú. Preto súd prvej inštancie po vrátení veci odvolacím súdom nevykonal žiadne procesné opatrenia alebo postupy, ktorými by nejakým spôsobom naprával údajne porušené procesné práva, a iba vo veci nariadil ďalší termín pojednávania, čo je v súlade s tým, že nesprávne právne posúdenie veci nezakladá ani odvolací dôvod podľa § 389 ods. 1 písm. b) CSP ani vadu zmätočnosti v zmysle § 420 písm. f) CSP, keďže realizácia procesných oprávnení sa účastníkovi neznemožňuje právnym posúdením veci (porov. rozhodnutia Najvyššieho súdu SR: R 54/2012, 1 Cdo 62/2010, 2 Cdo 97/2010, 3 Cdo 53/2011, 4 Cdo 68/2011, 4 Cdo 169/2021, 5 Cdo 44/2011, 6 Cdo 41/2011, 7 Cdo 26/2010 a 8 ECdo 170/2014).

22. Súčasne nie je okresnému súdu ani zrejmé, čo má odvolací súd na mysli pod ustálenou rozhodovacou činnosťou všeobecných súdov nižšieho stupňa, ktorých nenasledovaním okresný súd mal tak zásadne porušiť procesné práva žalobcu, keď uzneseniami sp. zn. 13Co/97/2024 a sp. zn. 14Co/62/2024 boli zrušené rozsudky okresného súdu s odôvodnením, že pre účely výpočtu priemerného týždenného pracovného času je potrebné vychádzať zo šesťmesačných referenčných období počítaných od momentu, od ktorého si žalobca uplatňuje svoj nárok, hoci v doterajších rozhodnutiach (ich porovnanie je uvedené nižšie) ani súd odvolací ani súdy okresné nezaoberali sa nikdy ani priemerným týždenným pracovným časom a už vôbec nie priemerným týždenným pracovným časom v rámci akokoľvek stanovených šesťmesačných období, ale výšku ujmy určovali výlučne na základe súčtu hodín služobnej pohotovosti bez ohľadu na celkový pracovný čas ako aj bez ohľadu na priemerný týždenný pracovný čas. Ako teda v tomto smere konkrétne mal okresný súd nasledovať neexistujúce rozhodnutia iných všeobecných súdov je metafyzickou záhadou. Zároveň odvolací súd v uvedených uzneseniach napríklad tiež uviedol, že nie je pre vec relevantné, o aké konkrétne (vyšpecifikované) činnosti či aktivity bol žalobca porušením práva únie ukrátený, nie je treba sa zaoberať individuálnymi následkami, ale postačuje už zistenie, že v referenčnom období k prekročeniu maximálneho priemerného týždenného pracovného času skutočne došlo. V kontradikcii k tomu však prakticky v rovnakom čase uznesením sp. zn. 15Co/87/2024 odvolací súd naopak okresnému súdu okrem iného uložil aj zohľadniť účinky pohotovosti na pracovisku z hľadiska ich zásahu do osobnostných práv a uplatniť kritérium proporcionality podľa § 13 ods. 2 Občianskeho zákonníka pri určení výšky náhrady. Okresný súd tak bude v blízkej budúcnosti postavený pred pomerne ťažko riešiteľnú situáciu, ktorý z navzájom vylučujúcich sa aspektov má skúmať a ktoré z navzájom odporujúcich si rozhodnutí má nasledovať, aby sa vyhol porušeniu procesných práv ďalších žalobcov čakajúcich na „naplnenie legitímnej miery spravodlivosti“. V tejto súvislosti tiež nie je vôbec zrejmé, ako môže byť pre okresný súd autoritou iný okresný súd, ktorý sa v rámci inštitucionálnej organizácie nachádza na tom istom stupni hierarchie.

23. Okresnému súdu sa z rozhodnutia odvolacieho súdu (ani z textu, ani z kontextu) nepodarilo zistiť, v čom spočíva druhý odvolacím súdom uvádzaný dôvod zrušenia rozhodnutia okresného súdu – t. j. ktoré navrhnuté dôkazy okresný súd nevykonal v dôsledku nesprávneho právneho posúdenia veci. Z rozsudku č. k. 16C/16/2023-132 zo dňa 07.05.2024 je zrejmé, že okresný súd vo veci vykonal a vyhodnotil všetky navrhnuté dôkazy, a nie sú žiadne iné dôkazy, ktoré by vo veci bolo potrebné vykonať alebo zopakovať prípadne doplniť, pričom odvolací súd ani neuviedol, ktoré navrhnuté nevykonané dôkazy má okresný súd vykonať, prípadne zopakovať alebo doplniť. Iný spôsob usporiadania skutkových zistení v tieni odlišného právneho posúdenia veci odvolacím súdom (prepočet priemerného týždenného pracovného času v rámci odvolacím súdom stanovených šesťmesačných referenčných období) nie je doplnením dokazovania, ale iba inou interpretáciou zisteného skutkového stavu. Preto okresný súd na pojednávaní vo veci 15.05.2025 žiadne doposiaľ vykonané dokazovanie neopakoval ani nedoplnil, dokazovanie vo veci bolo vyhlásené za skončené uznesením na pojednávaní vo veci už dňa 07.05.2024, preto súd na pojednávaní vo veci dňa 15.05.2025 len vyhlásil rozsudok vo veci. Aj tento dôvod zrušenia rozsudku okresného súdu preto materiálne naplnený nebol. Z odôvodnenia uznesenia odvolacieho súdu je zrejmé, že dôvodom zrušenia rozsudku okresného súdu je len odlišné právne posúdenie veci, ktoré samostatne

bez potreby vykonať ďalšie dokazovanie vo veci dôvodom zrušenia rozsudku súdu prvej inštancie podľa § 389 ods. 1 písm. c) CSP nie je.

24.To, prečo rozhodnutia ďalších súdov nie sú skutkovo porovnateľné a prečo tieto rozhodnutia nie sú pre okresný súd autoritou bolo uvedené stručne už vyššie v úvode bodu 16. odôvodnenia. Podrobnejšie to vyplýva z nasledovného porovnania prípadov doposiaľ rozhodovaných okresným súdom a prípadov v rozhodnutiach, na ktoré odkazuje v odôvodnení uznesenia odvolací súd:

veci rozhodované
OS Rimavská Sobota
FPČ za posudzované obdobie
celkový pracovný čas
(odpracované + pohotovosť spolu)
pohotovosť
priemer celkového pracovného času za týždeň
priemerný počet 24-hodinových pracovných zmien za mesiac
16C/11/2023
(15Co/67/2024)
5991,27
5898
1632,02
37,7
6,83
16C/12/2023
(15Co/110/2024)
6063,5
6913
1976,03
44,19
8
16C/13/2023
(16Co/78/2024)
6086,6
6386
1933,79
40,82
7,39
16C/14/2023
(17Co/87/2024)
6024,61
6290
1940,5
40,21
7,28
16C/15/2023
(15Co/87/2024)
6022,90
5956
1723,56
38,07
6,89
16C/16/2023
(13Co/97/2024)
6031,10
6532
1877,56
41,76
7,56

16C/17/2023
(16Co/62/2024)
6090,4
6706
2117,21
42,87
7,76
16C/18/2023
(14Co/62/2024)
4578,7
4226
1028,02
35,77
6,48
veci rozhodované
OS Zvolen

17C/15/2021
(14Co/34/2022)
6413,75
nezisťované
2045,87
52,54
9,53
17C/17/2021
(16Co/36/2022)
6546
nezisťované
1890,23
52,4
9,5
18C/15/2021
(17Co/59/2022)
6445,25
nezisťované
1898,46
51,82
9,4
19C/13/2021
(17Co/47/2022)
nezisťované
nezisťované
2019,45
nedá sa zistiť
nedá sa zistiť
19C/2/2023
(14Co/113/2023)
5886,2
nezisťované
2331,83
54
9,78
8C/15/2021
(16Co/11/2022)

nedá sa zistiť
nezisťované
1763,58
nedá sa zistiť
nedá sa zistiť

25. Okresný súd doposiaľ riešil osem prípadov hasičov, všetky sa týkali rovnakého posudzovaného obdobia 36 mesiacov od júla 2020 do júna 2023. Okresný súd pritom postupoval tak, že z výplatných pásov najskôr spočítal fond pracovného času, ktorý síce nič nevytvorí o skutočnom pracovnom čase, ale je potrebný pre výpočet práce nadčas. Zo záznamov v tzv. systéme SAP a z výplatných pásov súd zistil, koľko hodín pracovného času každý hasič dosiahol spolu za celé posudzované obdobie, pričom okresný súd pre tento účel spočítal dokopy hodiny výkonu štátnej služby (t.j. odpracované hodiny) aj hodiny pohotovosti na pracovisku (okresný súd teda urobil to, čo sa zamestnávateľovi žalobcu vyčíta, že nerobí). Okresný súd nijako osobitne nevyčleňoval hodiny pohotovosti na pracovisku, pretože samostatne tento údaj z hľadiska posudzovania celkového pracovného času a dodržiavania Smernice žiadnu informačnú hodnotu nemá; význam nadobúda len v spojení s ostatnými hodinami pracovného času evidovanými ako odpracované hodiny výkonu štátnej služby. Takto bol vypočítaný celkový pracovný čas každého hasiča a z toho potom práca nadčas a jej priemer v posudzovanom období. Údaje zo všetkých spisov sú spracované v tabuľke, kde v prvom stĺpci je uvedený FPČ, v druhom stĺpci je uvedený celkový pracovný čas (t. j. odpracované hodiny výkonu štátnej služby v súčte s pohotovosťou na pracovisku), v treťom stĺpci je uvedený počet hodín pohotovosti na pracovisku. Štvrtý stĺpec (priemer pracovného času za týždeň) a piaty stĺpec (priemerný počet 24-hodinových pracovných zmien za mesiac) potom slúžia pre porovnanie s prípadmi vo veciach, v ktorých na svoje vlastné predchádzajúce rozhodnutia odkazoval odvolací súd. Vo všetkých prípadoch ide o veci riešené v prvom stupni Okresným súdom Zvolen, vo všetkých prípadoch ide o takmer identické rozhodnutia tak po stránke zistenia skutkového stavu ako aj po stránke jeho právneho posúdenia. Veci sp. zn. 17C/15/2021, sp. zn. 17C/17/2021, sp. zn. 18C/15/2021, sp. zn. 19C/13/2021 sa týkali posudzovaného obdobia 37 mesiacov od marca 2018 do marca 2021 (teda o jeden mesiac dlhšieho ako v prípade vecí posudzovaných OS Rimavská Sobota), čo je hlavný dôvod toho, že hodnoty FPČ a pohotovosti na pracovisku sú v týchto veciach mierne vyššie ako vo veciach posudzovaných OS Rimavská Sobota; vo veci sp. zn. 19C/2/2023 sa naopak posudzované obdobie týkalo iba 35 mesiacov od januára 2020 do novembra 2022, preto v tejto veci je zase hodnota FPČ mierne nižšia (hodnota pohotovosti na pracovisku v tejto veci je však naopak neštandardne vysoká, ale overiť sa nedá). Rozhodnutie vo veci sp. zn. 8C/15/2021 sa dohľadať nepodarilo a odôvodnenie rozsudku odvolacieho súdu z relevantných údajov obsahuje len údaj o počte hodín pohotovosti.

26. Pre vysvetlenie ako príklad môže slúžiť porovnanie prípadu žalobcu s prípadom vo veci Okresného súdu Zvolen sp. zn. 17C/17/2021 (16Co/36/2022). FPČ žalobcu v posudzovanom období od júla 2020 do júna 2023 predstavuje 6031,10 hodín, celkový pracovný čas žalobcu za toto obdobie dosiahol 6532 hodín (odpracované hodiny a hodiny pohotovosti na pracovisku spolu), z čoho pohotovosť na pracovisku predstavuje 1877,56 hodín. Aby bolo možné vzájomné porovnanie, potom pre výpočet priemerného týždenného pracovného času žalobcu v posudzovanom období nebol použitý pre vec podstatný výkon práce nadčas, ale čistý priemerný pracovný čas vypočítaný rovnakou metodikou, akú použil Okresný súd Zvolen: celkový pracovný čas žalobcu 6532 hodín, bol vydeľený počtom 156,43 týždňov pripadajúcich na posudzované obdobie od júla 2020 do júna 2023 v trvaní 1095 kalendárnych dní (1095 dní/7 = 156,43 týždňov). Priemer pracovného času žalobcu za týždeň počas posudzovaného obdobia takto dosiahol 41,76 hodín/týždeň. Z dôvodu odlišnej miery zistenia skutkového stavu potom pre vzájomné porovnanie bol stanovený ešte priemerný počet odpracovaných 24-hodinových pracovných zmien za mesiac podielom počtu hodín celkového pracovného času (6532), keďže až na nepatrnú časť práve v 24-hodinových pracovných zmenách hasiči odpracujú celý svoj pracovný čas (výkonom štátnej služby alebo pohotovosťou na pracovisku). Žalobca takto v posudzovanom období 36 mesiacov odpracoval 24-hodinových pracovných zmien v počte 272,17 (6532/24), čo predstavuje 7,56 24-hodinových pracovných zmien (272,17/36) za mesiac v priemere (z pôvodne plánovaných 10 za mesiac). Vypočítaný mesačný priemer pracovných zmien je presne v súlade s tým, že v konaní bolo zistené, že žalobca v priebehu posudzovaných 36 mesiacov neodpracoval spolu 69 dní t.j. v priemere 1,92 dňa do mesiaca (z dôvodu čerpania dovolenky, voľna za prácu vo sviatok, návštev lekára alebo z iných osobných dôvodov), a popri tom žalobca ešte ďalšie dni neodpracoval z dôvodu práceneschopnosti. Uskutočnený výpočet priemerného počtu 24-hodinových pracovných zmien za mesiac tak možno považovať za kontrolu

správnosti skutkových zistení okresného súdu s pozitívnym záverom verifikácie ich validity. Z pohľadu do vyššie umiestnenej tabuľky je pritom zrejmé, že v zásade podobné hodnoty pracovného času dosahujú všetci hasiči, ktorých prípady posudzoval okresný súd (až na vec sp. zn. 16C/18/2023, kde hasič z dôvodu dlhodobej práceneschopnosti odpracoval v posudzovanom období iba jeho časť v rozsahu 27,16 mesiaca). Zároveň z toho tiež vyplýva, že pri správnych a úplných skutkových zisteniach k žiadnemu systematickému prekračovaniu priemerného 48-hodinového týždenného pracovného času hasičov nedochádza.

27. Naproti tomu Okresný súd Zvolen vo veci sp. zn. 17C/17/2021 (16Co/36/2022) v rámci posudzovaného 37 mesačného obdobia stanovil hneď tri rôzne referenčné obdobia (1 x 10 mesiacov, 2 x 12 mesiacov a 1 x 3 mesiace): (i) marec 2018 - december 2018, počas ktorého dotknutý žalobca odpracoval spolu 2267,77 hodín, z toho FPČ 1748,50 hodín a služobná pohotovosť 519,27 hodín, za odpracovaných 43,71 týždňov týždenný pracovný čas dosiahol v priemere 51,88 hodín (2267,77/43,71); (ii) január 2019 - december 2019, počas ktorého žalobca odpracoval spolu 2670,41 hodín, z toho FPČ 2088 hodín a služobná pohotovosť 582,41 hodín, za odpracovaných 52,14 týždňov týždenný pracovný čas dosiahol v priemere 51,23 hodín (2670,41/52,14); (iii) január 2020 - december 2020, počas ktorého žalobca odpracoval spolu 2721,05 hodín, z toho FPČ 2086,5 hodín a služobná pohotovosť 634,55 hodín, za odpracovaných 52,29 týždňov týždenný pracovný čas dosiahol v priemere 52,04 hodín (2721,05/52,29); a (iv) január 2021 - marec 2021, počas ktorého žalobca odpracoval spolu 777 hodín, z toho FPČ 623 hodín a služobná pohotovosť 154 hodín, za odpracovaných 12,86 týždňov týždenný pracovný čas dosiahol v priemere 60,42 hodín (777/12,86). Z opakovane uvádzaného slovného spojenia „preukázateľne odpracoval ... z toho fond pracovného času predstavuje“ vyplýva, že Okresný súd Zvolen stotožňoval fond pracovného času so skutočne odpracovanými hodinami t.j. časom výkonu štátnej služby, čo (ako už bolo podrobne vysvetlené vyššie v bode 16. a 17.) je nesprávne. Okresný súd Zvolen preto vo svojom rozhodnutí vychádzal z nesprávne zisteného skutkového stavu a tento nedostatok tiež prevzal a nijako neodstránil ani súd odvolací. Okresný súd Zvolen takto dospel k nesprávnemu skutkovému záveru, že dotknutý žalobca odpracoval za posudzované obdobie 37 mesiacov celkovo 8436,23 hodín (z toho FPČ 6546 hodín a pohotovosť na pracovisku 1890,23 hodín). Preto prípad posudzovaný vo veci Okresného súdu Zvolen sp. zn. 17C/17/2021 (a rovnako ani všetky ostatné uvedené prípady) nie je skutkovo porovnateľný s prípadom žalobcu v prejednávanej veci, u ktorého bolo dokazovaním zistené, že jeho skutočný celkový pracovný čas dosiahol iba 6532 hodín (rozdiel predstavuje cca 1900 hodín). Dôvodom, prečo obe veci nie sú navzájom skutkovo porovnateľné, je odlišná miera zistenia skutkového stavu, keď Okresný súd Zvolen sa skutočným pracovným časom vôbec nezaoberal. Aj v prípade žalobcu pritom súčet jeho FPČ (6031,1 hodín) a pohotovosti na pracovisku (1877,56 hodín) dosahuje takisto porovnateľne horibilných 7908,66 hodín (t. j. 50,56 hodín/týždeň, resp. 9,15 24-hodinových pracovných zmien priemerne za mesiac), ale tento súčet nie je skutočným celkovým pracovným časom. Pre vzájomné porovnanie bol potom aj vo veci sp. zn. 17C/17/2021 urobený výpočet priemerného týždenného pracovného času, tak ako bol zistený Okresným súdom Zvolen: celkový pracovný čas 8436,23 hodín bol vydelený počtom 161 týždňov pripadajúcich na posudzované obdobie od marca 2018 do marca 2021 v trvaní 1127 kalendárnych dní (1127 dní/7 = 161 týždňov), pričom priemer pracovného času za týždeň počas celého posudzovaného obdobia takto dosiahol 52,4 hodín/týždeň. Hasiči svoju prácu vykonávajú v pravidelne opakujúcich sa 24-hodinových pracovných zmenách pripadajúcich spravidla na každý tretí deň v mesiaci. Za celý rok takto každý mesiac pripadne na každého hasiča v priemere desať 24-hodinových pracovných zmien. Pre kontrolu správnosti skutkových zistení Okresného súdu Zvolen je preto potrebné uskutočniť rovnaký výpočet priemerného počtu odpracovaných 24-hodinových pracovných zmien za mesiac. E., ktorého celkový pracovný čas bol vo veci sp. zn. 17C/17/2021 „zistený“ v rozsahu 8436,23 hodín, by takto v posudzovanom období 37 mesiacov odpracoval 24-hodinových pracovných zmien v počte 351,51 (8436,23/24), čo by predstavovalo 9,5 24-hodinových pracovných zmien (351,51/37) za mesiac v priemere (z pôvodne plánovaných 10 za mesiac). Uskutočnenou kontrolou správnosti skutkových zistení Okresného súdu Zvolen takto bola potvrdená nesprávnosť skutkových zistení ohľadom celkového pracovného času posudzovaného hasiča, ktorý by takto počas celej doby trvania služobného pomeru v posudzovanom období odslúžil prakticky takmer každú naplánovanú 24-hodinovú pracovnú zmenu (z 10 dní v každom mesiaci by odslúžil 9,5 a iba 0,5 dňa by mal voľno), a za celé posudzované obdobie by vyčerpal iba 18,5 dní voľna (37 mesiacov x 0,5 dňa, t.j. iba cca 6 dní za každý jeden kalendárny rok) zo štandardných dôvodov čerpania dovolenky, voľna za prácu vo sviatok, návštev lekára alebo z iných osobných dôvodov, ako aj z dôvodu prípadnej práceneschopnosti. Takýto stav však možno považovať s istotou za vylúčený, aj hasiči v obvode Okresného súdu Zvolen určite čerpajú nárok na celú dovolenku,

aj voľno za prácu vo sviatok, navštevujú lekára alebo v práci chýbajú z iných osobných dôvodov, a tiež bývajú určite aj práceneschopní; verifikovať to však možno len preskúmaním dôkazov (záznamov v tzv. systéme SAP a výplatných pásov) v príslušnom spise. V každom prípade to dokumentuje nesprávnosť takýchto „skutkových zistení“. Ak by aj boli skutkové zistenia Okresného súdu Zvolen o celkovom počte odpracovaných hodín (8436,23 hodín za posudzované obdobie 37 mesiacov) naozaj pravdivé, potom pre hasičov v obvode Okresného súdu Zvolen je prípadná nesprávna transpozícia Smernice iba marginálnym problémom. Ich skutočným problémom by bolo, že dlhodobo nečerpajú zákonné nároky na dovolenku (14-16 dní ročne) ani voľno za prácu vo sviatok, nemôžu navštevovať lekára alebo chýbať v práci pre iné osobné dôvody, a nemôžu byť ani práceneschopní. Namiesto žaloby o náhradu škody spôsobenej nesprávnou transpozíciou Smernice by si tak mali hasiči z obvodu Okresného súdu Zvolen podávať antidiskriminačné žaloby, pretože hasiči pracujúci v obvode Okresného súdu Rimavská Sobota za tých istých zákonných a materiálnych podmienok ako hasiči v obvode Okresného súdu Zvolen, majú zo strany zamestnávateľa umožnené uplatnenie všetkých vymenovaných zákonných nárokov (v prípade žalobcu je to v priebehu posudzovaných 36 mesiacov spolu 69 dní plus ďalšie dni z dôvodu práceneschopnosti). Zostáva záhadou, prečo Okresný súd Zvolen ako aj odvolací súd, na základe zistenia takto masívneho porušovania pracovného práva zo strany zamestnávateľa odškodnili dotknutého žalobcu len za v tomto kontexte úplne marginálnu záležitosť údajne nesprávnej transpozície Smernice a omnoho závažnejšie zásahy ponechali bez povšimnutia. Okresný súd Zvolen takto síce na jednej strane vychádzal z nesprávne zisteného skutkového stavu, ale zase na druhej strane zrejme podľa odvolacieho súdu dosiahol také „naplnenie legitímnej miery spravodlivosti“, že odvolací súd jeho rozsudok potvrdil, a takto sa Okresný súd Zvolen stal autoritou pre Okresný súd Rimavská Sobota. Z pohľadu do vyššie umiestnenej tabuľky je pritom zrejme, že rovnakou vadou nesprávnosti v zistení skutkového stavu sú postihnuté všetky prípady posudzované Okresným súdom Zvolen, keďže zistené hodnoty pracovného času sú vo všetkých spisoch s malými rozdielmi prakticky totožné. Rovnakú chybu systematicky opakujú aj ďalšie rozhodnutia okresných súdov aj odvolacieho súdu, rovnako by preto dopadlo porovnanie s ktoroukoľvek z ďalších takýchto vecí. Rozhodnutia týchto súdov sú založené na neúplnom a teda nesprávnom zistení skutkového stavu, vychádzajú z nepochopenia údajov na výplatnej páske a zmyslu a výpovednej hodnoty pojmu fond pracovného času, ktoré boli už podrobne vysvetlené vyššie v bodoch 16. a 17. odôvodnenia rozsudku okresného súdu.

28. Na základe pokynu odvolacieho súdu potom nad rámec už vyššie uvedeného odôvodnenia okresný súd preskúmal, či na strane žalobcu došlo k prekročeniu maximálneho priemerného týždenného pracovného času v rámci šesťmesačných referenčných období, ktoré počítal od momentu, od ktorého si žalobca uplatňuje svoj nárok:

a) šesťmesačné obdobie od stredy 01.07.2020 do štvrtka 31.12.2020 v trvaní 184 kalendárnych dní zahŕňajúcich 26 sedemdňových období (týždňov) plus dva dni (t.j. 26,28 týždňov), počas ktorých celkový pracovný čas žalobcu dosiahol spolu 1052 hodín (v súčte hodín evidovaných ako odpracované t.j. ako výkon štátnej služby a hodín evidovaných ako pohotovosť na pracovisku). FPČ žalobcu za toto obdobie predstavuje 1094,5 hodín, žalobca teda neodpracoval ani len celý FPČ, jeho priemerný čistý pracovný čas dosiahol 40,03 hodín/týždeň (1052/26,28),

b) šesťmesačné obdobie od piatka 01.01.2021 do stredy 30.06.2021 v trvaní 181 kalendárnych dní zahŕňajúcich 25 sedemdňových období (týždňov) plus šesť dní (t.j. 25,86 týždňov), počas ktorých celkový pracovný čas žalobcu dosiahol spolu 1214,3 hodín (v súčte hodín evidovaných ako odpracované t.j. ako výkon štátnej služby a hodín evidovaných ako pohotovosť na pracovisku). FPČ žalobcu za toto obdobie predstavuje 990,4 hodín, žalobca teda odpracoval o 223,9 hodín viac ako FPČ, jeho priemerný čistý pracovný čas dosiahol 46,95 hodín/týždeň (1214,3/25,86),

c) šesťmesačné obdobie od štvrtka 01.07.2021 do piatka 31.12.2021 v trvaní 184 kalendárnych dní zahŕňajúcich 26 sedemdňových období (týždňov) plus dva dni (t.j. 26,28 týždňov), počas ktorých celkový pracovný čas žalobcu dosiahol spolu 1105,1 hodín (v súčte hodín evidovaných ako odpracované t.j. ako výkon štátnej služby a hodín evidovaných ako pohotovosť na pracovisku). FPČ žalobcu za toto obdobie predstavuje 1031,2 hodín, žalobca teda odpracoval o 73,9 hodín viac ako FPČ, jeho priemerný čistý pracovný čas dosiahol 42,05 hodín/týždeň (1105,1/26,28),

d) šesťmesačné obdobie od soboty 01.01.2022 do štvrtka 30.06.2022 v trvaní 181 kalendárnych dní zahŕňajúcich 25 sedemdňových období (týždňov) plus šesť dní (t.j. 25,86 týždňov), počas ktorých celkový pracovný čas žalobcu dosiahol spolu 876,25 hodín (v súčte hodín evidovaných ako odpracované t.j. ako výkon štátnej služby a hodín evidovaných ako pohotovosť na pracovisku). FPČ žalobcu za toto obdobie predstavuje 975,5 hodín, žalobca teda neodpracoval ani len celý FPČ, jeho priemerný čistý pracovný čas dosiahol 33,88 hodín/týždeň (876,25/25,86),

e) šesťmesačné obdobie od piatka 01.07.2022 do soboty 31.12.2022 v trvaní 184 kalendárnych dní zahŕňajúcich 26 sedemdnových období (týždňov) plus dva dni (t.j. 26,28 týždňov), počas ktorých celkový pracovný čas žalobcu dosiahol spolu 1166,5 hodín (v súčte hodín evidovaných ako odpracované t. j. ako výkon štátnej služby a hodín evidovaných ako pohotovosť na pracovisku). FPČ žalobcu za toto obdobie predstavuje 966,5 hodín, žalobca teda odpracoval o 200 hodín viac ako FPČ, jeho priemerný čistý pracovný čas dosiahol 44,38 hodín/týždeň (1166,5/26,28),

f) šesťmesačné obdobie od nedele 01.01.2023 do piatka 30.06.2023 v trvaní 181 kalendárnych dní zahŕňajúcich 25 sedemdnových období (týždňov) plus šesť dní (t.j. 25,86 týždňov), počas ktorých celkový pracovný čas žalobcu dosiahol spolu 1117,5 hodín (v súčte hodín evidovaných ako odpracované t. j. ako výkon štátnej služby a hodín evidovaných ako pohotovosť na pracovisku). FPČ žalobcu za toto obdobie predstavuje 973 hodín, žalobca teda odpracoval o 144,5 hodín viac ako FPČ, jeho priemerný čistý pracovný čas dosiahol 43,21 hodín/týždeň (1117,5/25,86).

29.Právo na náhradu škody nevzniká iba z titulu nesprávnej transpozície Smernice (v takom prípade by bolo potrebné odškodniť všetkých zamestnancov vrátane tých, ktorí prácu nadčas alebo pohotovosť na pracovisku nevykonávajú a nedosahujú priemerný 48-hodinový pracovný čas). V prípade nesprávnej transpozície Smernice náhrada škody patrí za to, že subjekt (v tomto prípade zamestnanec) nemôže realizovať právo, ktoré má na základe Smernice a ktoré v prípade jej správnej a úplnej transpozície by mohol uplatňovať. Preto je potrebné skúmať nielen to, či došlo k transpozícii Smernice a v akej kvalite, ale pre vznik nároku na náhradu škody je potrebné posúdiť právny vzťah z pohľadu aplikácie právnej normy, ktorá nebola do právneho poriadku správne transponovaná, čo vyplýva z ochranného účelu normy. Za základ pre ustálenie výšky škody pritom nemožno vziať do úvahy súčet odpracovaných hodín služobnej pohotovosti za žalované obdobie už z dôvodu, že prevažná časť tejto pohotovosti je odpracovaná v týždňoch, kedy celkový pracovný čas nedosahuje ani 48 hodín. Základom nároku na náhradu škody môže byť len rozsah celkového pracovného času (v súčte hodín evidovaných ako odpracované hodiny výkonu štátnej služby a hodín evidovaných ako pohotovosť na pracovisku), ktorý presahuje Smernicou stanovených priemerných 48-hodín/týždeň. Aj po preskúmaní priemerného týždenného pracovného času žalobcu v rámci odvolacím súdom stanovených šesťmesačných referenčných období bolo zistené, že priemerný týždenný pracovný čas žalobcu vrátane započítaných hodín pohotovosti na pracovisku nepresahuje Smernicou stanovených 48 hodín. Z pravidiel komutatívnosti sčítovania a násobenia vyplýva, že pri zhruba rovnomerne rozložených pracovných zmenách a ich odpracovaní v pravidelných intervaloch v rámci posudzovaného obdobia budú výsledky v konečnom dôsledku vždy rovnaké pri akokoľvek stanovenom referenčnom období, a čím dlhšie bude posudzované obdobie, tým vyššiu výpovednú hodnotu budú mať zistené údaje z hľadiska celkového priemerného pracovného času.

30.Pojem fond pracovného času nemá síce legálnu definíciu, ale to nemá ani mnoho ďalších pojmov (napr. dobré mravy). Napriek tomu má tento pojem jasne stanovený obsah, ktorý nemožno formulovať svojvoľne, a prikladať tomuto pojmu iný význam ako skutočne má. FPČ vyjadruje iba počet hodín základného pracovného času v príslušnom mesiaci. Pre zamestnanca s ustanoveným týždenným pracovným časom 40 hodín, bude potom v prípade dvadsiatich pracovných dní v mesiaci FPČ predstavovať vždy 160 hodín, a to bez ohľadu na to, koľko hodín pracovného času zamestnanec skutočne odpracuje. Jeho FPČ bude predstavovať 160 hodín aj v prípade, ak bude v priebehu celého mesiaca práceneschopný a neodpracuje ani jednu hodinu pracovného času, a rovnako aj v prípade, ak odpracuje okrem základného pracovného času 160 hodín napr. ďalších 20 hodín nadčas a napr. ďalších 20 hodín pohotovosti na pracovisku, kedy by celkový pracovný čas zamestnanca dosiahol 200 hodín v rámci mesiaca. Táto skutočnosť sa ale na výplatnej páske neprejaví zmenou hodnoty FPČ (ktorá zostane stále 160), ale na iných miestach, kde bude uvedený počet 20 hodín práce nadčas a počet 20 hodín pohotovosti. Ani Smernica, ani Zákoník práce ani zákon č. 315/2001 Z. z. nikde nestanovujú, že každá hodina, ktorú zamestnanec strávi na pracovisku musí byť posudzovaná iba ako odpracovaná. Okrem hasičov, sú aj ďalšie profesie (zamestnanci poruchových služieb v zariadeniach s nepretržitou prevádzkou, a hlavne zdravotnícki pracovníci), ktoré vykonávajú v rámci povahy svojej práce aj pohotovosť na pracovisku. Ak v rámci pohotovosti dôjde k výkonu práce nadčas, potom takýto čas sa posudzuje už nie ako pohotovosť, ale ako odpracované hodiny, ktoré ak by presiahli ustanovený týždenný pracovný čas na základe vopred rozvrhnutých pracovných zmien predstavujú výkon práce nadčas. Požiadavka Smernice spočíva iba v tom, aby sa takto vykonávaná pohotovosť započítala do limitu priemerného 48-hodinového týždenného pracovného času. Z používaného argumentu, že hodiny odpracovanej služobnej pohotovosti nie sú započítavané do fondu pracovného času vyplýva, že súdy si túto požiadavku Smernice zjavne nesprávne stotožnili s podmienkou započítania pohotovosti na pracovisku do FPČ. To, či pohotovosť na pracovisku bude súčasťou FPČ, bude závislé na jednej

strane od rozvrhnutia pracovného času zamestnanca v mesiaci a na strane druhej od konkrétneho počtu hodín skutočného pracovného času (odpracovaných hodín a hodín pohotovosti na pracovisku). V prípade hasičov je to s prihliadnutím k rozvrhnutiu ich pracovného času zhodou okolností tak, že ak hasič odpracuje všetkých 10 plánovaných pracovných zmien v mesiaci, jeho základný pracovný čas (FPČ) pozostáva z hodín pracovného času evidovaných ako odpracované hodiny výkonu štátnej služby, a hodiny pohotovosti na pracovisku potom predstavujú pracovný čas nad tento rozsah (ale hodnotu FPČ nemenia). Situácia sa ale dramaticky zmení v prípade, ak hasič neodpracuje všetky pracovné zmeny v priebehu mesiaca, ale odpracuje napr. ako žalobca v priemere o dva prípadne aj viac dní do mesiaca menej (odpracuje teda napr. iba 8 alebo ešte menej z pôvodne plánovaných 10 pracovných zmien). V takom prípade potom značná časť prípadne aj všetky hodiny pohotovosti na pracovisku budú tvoriť súčasť FPČ (podrobne je to vysvetlené vyššie v bode 17. odôvodnenia). Ak by naozaj požiadavku Smernice bolo potrebné chápať tak, že FPČ sa upravuje v závislosti od počtu hodín skutočne odpracovaného času vrátane hodín pohotovosti na pracovisku, potom omnoho väčším problémom z hľadiska dodržiavania Smernice sú zdravotnícki pracovníci v slovenskom zdravotníctve, ktorí reálne odpracujú vrátane pohotovosti na pracovisku viac hodín ako hasiči, a ktorí tiež nemajú vo fonde pracovného času započítané ani hodiny práce nadčas ani pohotovosť na pracovisku a to napriek tomu, že podľa § 96 ods. 2 Zákonníka práce sa čas neaktívnej pracovnej pohotovosti považuje za pracovný čas (ich FPČ tiež pozostáva iba zo základného pracovného času v príslušnom mesiaci). Ustanovenie § 96 ods. 2 Zákonníka práce pritom nebolo do zákona č. 315/2001 Z. z. doslovne prevzaté. Rovnakú myšlienku však možno vždy vyjadriť aj inými slovami. To isté pravidlo, obsiahnuté v § 96 ods. 2 Zákonníka práce platného pre ostatných zamestnancov, vyjadruje pre hasičov len inými slovami § 85 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z., podľa ktorého služobný čas príslušníka je časový úsek, v ktorom príslušník vykonáva štátnu službu a je k dispozícii služobnému úradu. Pre porozumenie tohto ustanovenia je potrebné použitím výrazom a slovným spojeniam pripisovať význam, ktorý im patrí v zákone č. 315/2001 Z. z. Služobným časom podľa zákona č. 315/2001 Z. z. nie je len časový úsek, v ktorom príslušník vykonáva štátnu službu (či už vo forme základného služobného času podľa § 85 ods. 2 alebo ako prácu nadčas podľa § 122 ods. 3), ale aj časový úsek, v ktorom príslušník je k dispozícii služobnému úradu. Časovým úsekom, v ktorom je príslušník k dispozícii služobnému úradu, je predovšetkým služobná pohotovosť v mieste výkonu štátnej služby podľa § 92 ods. 1 a ods. 2 zákona č. 315/2001 Z. z. Slovné spojenie, že hasič je k dispozícii služobnému úradu v § 85 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z. vyjadruje skutočnosť, že sa hasič zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva tak, ako to stanovuje aj § 96 ods. 2 Zákonníka práce. K rovnakému záveru pritom dospel aj odvolací súd, keď rovnako ako súd prvej inštancie uviedol, že počas neaktívnej časti služobnej pohotovosti je príslušník v službe a k dispozícii služobnému úradu (bod 21. odôvodnenia uznesenia odvolacieho súdu). Nie je teda žiadna prekážka, ktorá by bránila posudzovať pohotovosť na pracovisku ako služobný čas. Vnútroštátna úprava naopak ukladá zamestnávateľovi posudzovať aj pohotovosť na pracovisku ako služobný čas.

31. Ani opätovným preskúmaním teda nebolo zistené prekročenie maximálneho priemerného týždenného pracovného času žalobcu ani za celé posudzované obdobie, ani v rámci odvolacím súdom stanovených šesťmesačných referenčných období. Prípád hasiča, ktorý v priebehu 37 mesiacov odpracoval cca 8400 hodín a presiahol 48-hodinový priemerný týždenný pracovný čas (a ktorého by tak teoreticky za splnenia predpokladov bolo potrebné odškodniť), je skutkovo neporovnateľný s prípadom žalobcu, ktorý v priebehu 36 mesiacov odpracoval cca 6500 hodín a 48-hodinový priemerný týždenný pracovný čas nepresiahol (a ktorému tak žiadny nárok na náhradu škody nevznikol), preto rozhodnutia iných všeobecných súdov v tejto veci nasledovať nemožno. Skutkové zistenia z okresným súdom posudzovaných vecí smerujú k záveru, že všetkých desať pracovných zmien v mesiaci t.j. celkový počet 240 hodín pracovného času (v súčte hodín evidovaných ako odpracované hodiny výkonu štátnej služby a hodín evidovaných ako pohotovosť na pracovisku) nedosahuje v skutočnosti nikto z hasičov a už vôbec nie dlhodobo počas troch rokov. Hoci nemožno úplne vylúčiť, že by niekde (napr. v obvode Okresného súdu Zvolen) naozaj mohol existovať hasič, ktorý skutočne dlhodobo odpracuje v každom mesiaci všetkých desať pracovných dní v trvaní 24 hodín, spolu teda 240 hodín mesačne, t. j. 8640 hodín v priebehu troch rokov, takýto hasič však podľa zistení okresného súdu určite na hasičskej stanici v Revúcej ani v Tornali nepracuje. V súlade s pokynom odvolacieho súdu potom v závislosti od zisteného výsledku preskúmania bola preto podaná žaloba ako nedôvodná v celom rozsahu znovu zamietnutá.

32. O trovách konania súd rozhodol podľa zásady úspechu vyplývajúcej z § 255 ods. 1 CSP, podľa ktorého súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. Žalovaný bol v konaní

úspešný v celom rozsahu, o trovách konania preto súd rozhodol tak, že žalobca je povinný zaplatiť žalovanému náhradu trov doterajšieho prvostupňového aj odvolacieho 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 (§ 262 ods. 2 CSP).

Poučenie:

2

16C/16/2023

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie na Okresnom súde Rimavská Sobota do 15 dní odo dňa jeho doručenia.

V odvolaní je potrebné uviesť ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, spisovú značku konania, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody), čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh) a podpis. 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.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, môže oprávnený podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona (zákon č. 233/1995 Z. z. Exekučný poriadok).