ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

z 25. novembra 2010 *

Vo veci C-429/09,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Verwaltungsgericht Halle (Nemecko) z 30. septembra 2009 a doručený Súdnemu dvoru 30. októbra 2009, ktorý súvisí s konaním:

Günter Fuß

proti

Stadt Halle,

* Jazyk konania: nemčina.

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predseda druhej komory J. N. Cunha Rodrigues, sudcovia A. Arabadjiev, A. Rosas, U. Lõhmus a A. Ó Caoimh (spravodajca),

generálny advokát: P. Mengozzi,
tajomník: B. Fülöp, referent,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 2. septembra 2010,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— G. Fuß, v zastúpení: M. Geißler, Rechtsanwalt,

— Stadt Halle, v zastúpení: T. Brümmer, Rechtsanwalt,

— nemecká vláda, v zastúpení: J. Möller a C. Blaschke, splnomocnení zástupcovia,

— Európska komisia, v zastúpení: V. Kreuschitz a M. van Beek, splnomocnení zástupcovia,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu smernice Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 307, s. 18; Mim. vyd. 05/002, s. 197), zmenenej a doplnenej smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2000/34/ES z 22. júna 2000 (Ú. v. ES L 195, s. 41; Mim. vyd. 05/004, s. 27, ďalej len „smernica 93/104“), ako aj smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, s. 9; Mim. vyd. 05/002, s. 197).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi Günterom Fußom a jeho zamestnávateľom Stadt Halle vo veci návrhu na kompenzáciu, ktorý podal z dôvodu neprimeranej dĺžky pracovného času, ktorý odpracoval ako hasič v rámci služby vykonávanej v Stadt Halle.

Právny rámec

Právna úprava Únie

Smernica 93/104

3 Článok 1 smernice 93/104 s názvom „Účel a rozsah [Predmet a rozsah pôsobnosti – *neoficiálny preklad*]“ v odseku 1 a odseku 2 písm. a) stanovuje:

„1. Táto smernica ustanovuje minimálne požiadavky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pre organizáciu pracovného času.

2. Táto smernica sa vzťahuje na:

a) minimálne doby denného odpočinku, týždenného odpočinku a ročnej dovolenky, na prestávky v práci a maximálny týždenný pracovný čas“.

4 Článok 2 tej istej smernice s názvom „Definície“ stanovuje:

„Pre účely tejto smernice platia nasledovné definície:

1. ‚pracovný čas‘ znamená akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje, teda je k dispozícii zamestnávateľovi a vykonáva svoje činnosti alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou;

…“

5 Článok 6 uvedenej smernice s názvom „Maximálny týždenný pracovný čas“ stanovuje:

„Členské štáty prijmú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov:

1. týždenný pracovný čas bude obmedzený prostredníctvom zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení, alebo prostredníctvom kolektívnych zmlúv alebo dohôd medzi sociálnymi partnermi;

2. priemerný pracovný čas pre každé obdobie 7 dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín.“

6 Podľa článku 16 bodu 2 smernice 93/104 môžu členské štáty na účely uplatnenia maximálneho týždenného pracovného času upraveného v článku 6 tejto smernice stanoviť referenčné obdobie nepresahujúce štyri mesiace s výhradou výnimiek upravených v článku 17 tejto smernice. Podľa odseku 4 článku 17 sa však v dôsledku tejto možnosti odchýliť sa od uvedeného článku 16 bodu 2 nesmie stanoviť referenčné obdobie presahujúce šesť mesiacov alebo v prípade, ak sú tieto referenčné obdobia stanovené v kolektívnych zmluvách alebo dohodách uzavretých medzi sociálnymi partnermi, dvanásť mesiacov.

7 Článok 18 ods. 1 smernice 93/104 znie:

„1. a) Členské štáty prijmú nevyhnutné zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia zabezpečujúce súlad s touto smernicou do 23. novembra 1996 alebo zaistia do tohto dátumu, aby boli prijaté potrebné opatrenia dohodou sociálnych partnerov, pričom členské štáty budú povinné uskutočniť potrebné opatrenia, ktoré umožnia zaručiť v ktorejkoľvek dobe plnenie ustanovení obsiahnutých v tejto smernici.

b) i) Členské štáty však majú možnosť neuplatňovať článok 6 za predpokladu, že dodržujú všeobecnú zásadu ochranu [všeobecné zásady ochrany – *neoficiálny preklad*] bezpečnosti a zdravia pracovníkov a prijmú potrebné opatrenia zabezpečujúce, že:

— žiadny zamestnávateľ nebude vyžadovať, aby pracovník pracoval dlhšie ako 48 hodín v priebehu obdobia siedmich dní, čo bude vypočítané ako priemer za referenčné obdobie uvedené v bode 2 článku 16, pokiaľ pracovník nebude súhlasiť s vykonávaním takejto práce,

— žiadnemu pracovníkovi nesmie vzniknúť zo strany zamestnávateľa ujma, keď nebude súhlasiť s vykonávaním takejto práce,

— zamestnávateľ bude viesť aktuálne záznamy o všetkých pracovníkoch, ktorí vykonávajú takúto prácu,

— záznamy budú dané k dispozícii príslušným orgánom, ktoré môžu, z dôvodov súvisiacich s bezpečnosťou alebo zdravím pracovníkov, zakázať alebo obmedziť možnosť prekročenia maximálneho týždenného pracovného času,

— zamestnávateľ poskytne príslušným úradom na ich žiadosť informácie o prípadoch, keď pracovníci dali súhlas na vykonávanie práce presahujúcej 48 hodín v priebehu obdobia siedmich dní, čo je vypočítané ako priemer pre referenčné obdobie uvedené v bode 2 článku 16.

…“

Smernica 2003/88

8 Ako vyplýva z odôvodnenia č. 1 smernice 2003/88, kvôli jasnosti kodifikuje ustanovenia smernice 93/104.

9 Podľa článku 1 smernice 2003/88 s názvom „Účel [Predmet – *neoficiálny preklad*] a rozsah pôsobnosti“:

„1. Táto smernica ustanovuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času.

2. Táto smernica sa vzťahuje na:

a) minimálne doby denného odpočinku, týždenného odpočinku a ročnej dovolenky, prestávky v práci a na maximálny týždenný pracovný čas a

…“

10 Článok 2 bod 1 tej istej smernice s názvom „Definície“ stanovuje:

„Na účely tejto smernice platia tieto definície:

1. ‚pracovný čas‘ je akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou“.

11 Článok 6 tej istej smernice s názvom „Maximálny týždenný pracovný čas“ stanovuje:

„Členské štáty prijmú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov:

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

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

12 Podľa článku 16 smernice 2003/88 môžu členské štáty na účely uplatnenia maximálneho týždenného pracovného času upraveného v článku 6 tejto smernice stanoviť referenčné obdobie nepresahujúce štyri mesiace, s výhradou výnimiek upravených v článkoch 17 a 18 tejto smernice. Podľa článku 19 prvého a druhého odseku tejto smernice sa však v dôsledku tejto možnosti odchýliť sa od článku 16 nesmie stanoviť referenčné obdobie presahujúce šesť mesiacov alebo v prípade, ak sú tieto referenčné obdobia stanovené v kolektívnych zmluvách alebo dohodách uzavretých medzi sociálnymi partnermi, dvanásť mesiacov.

13 Podľa článku 22 ods. 1 prvého pododseku uvedenej smernice:

„Členský štát má možnosť neuplatňovať článok 6 pri zachovávaní všeobecných zásad ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov a za predpokladu, že príjme nevyhnutné opatrenia, aby sa zabezpečilo, že:

a) žiadny zamestnávateľ nevyžaduje, aby pracovník pracoval dlhšie ako 48 hodín počas doby siedmich dní, ktorá sa vypočíta ako priemer za referenčné obdobie uvedené v článku 16 písm. b), pokiaľ najprv nezískal súhlas pracovníka vykonávať takúto prácu;

b) žiadnemu pracovníkovi nevznikne zo strany jeho zamestnávateľa ujma za to, že nie je ochotný súhlasiť s vykonávaním takejto práce;

c) zamestnávateľ vedie aktuálne záznamy o všetkých pracovníkoch, ktorí vykonávajú takúto prácu;

d) záznamy sa dajú k dispozícii príslušným orgánom, ktoré môžu, z dôvodov spojených s bezpečnosťou a/alebo ochranou zdravia pracovníkov, zakázať alebo obmedziť možnosť prekročenia maximálneho týždenného pracovného času;

e) zamestnávateľ poskytne príslušným orgánom na ich žiadosť informácie o prípadoch, kedy pracovníci dali súhlas k práci presahujúcej 48 hodín v dobe siedmich dní, čo sa vypočíta ako priemer za referenčné obdobie uvedené v článku 16 písm. b).“

14 Podľa článku 27 ods. 1 smernice 2003/88 sa smernica 93/104 zrušuje bez toho, aby boli dotknuté povinnosti členských štátov týkajúce sa lehôt stanovených na prebratie.

15 Podľa článku 28 smernice 2003/88 táto smernica nadobudla účinnosť 2. augusta 2004.

Vnútroštátna právna úprava

16 § 2 ods. 1 nariadenia spolkovej krajiny Sasko-Anhaltsko o pracovnom čase príslušníkov hasičskej služby miest a obcí (Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst der Städte und Gemeinden des Landes Sachsen-Anhalt) zo 7. októbra 1998 (ďalej len „ArbZVO-FW z roku 1998“), ktoré bolo účinné do 31. decembra 2007, stanovuje:

„Riadny pracovný čas úradníkov zamestnaných na zmeny, ktorých týždenná pracovná činnosť spočíva najmä v pohotovostnej službe, je v priemere 54 hodín. …“

17 S účinnosťou od 1. januára 2008 bolo ArbZVO-FW z roku 1998 nahradené ArbZVO-FW z 5. júla 2007 (ďalej len „ArbZVO-FW z roku 2007“).

18 § 2 ods. 1 ArbZVO-FW z roku 2007 stanovuje:

„Riadny týždenný pracovný čas úradníkov vrátane nadčasov je v ročnom priemere 48 hodín."

19 § 4 toho istého ArbZVO-FW z roku 2007 s nadpisom „Individuálne dohody" znie:

„1. Pri dodržaní všeobecných zásad bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov môže pracovný čas v prípade služby na zmeny presiahnuť riadny priemerný týždenný pracovný čas upravený v § 2 ods. 1, pokiaľ s tým dotknutá osoba vyjadrí svoj súhlas a zamestnávateľ to môže preukázať.

2. Súhlas uvedený v odseku 1 možno odvolať v šesťmesačnej lehote. Dotknuté osoby o tom musia byť písomne informované."

20 § 72 ods. 3 zákona spolkovej krajiny Sasko-Anhaltsko o verejnej službe (Beamtengesetz Land Sachsen-Anhalt) v znení platnom v čase skutkových okolností vo veci samej stanovuje, že pokiaľ ide o službu v pohotovosti, pracovný čas môže byť predĺžený v závislosti od potrieb služby, avšak za týždeň nesmie prekročiť 54 hodín.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

21 G. Fuß je od 10. mája 1982 zamestnancom Stadt Halle. V roku 1998 bol vymenovaný za úradníka v služobnej hodnosti vedúceho požiarnej ochrany („Oberbrandmeister“) a od 15. decembra 2005 v hodnosti hlavného vedúceho požiarnej ochrany („Hauptbrandmeister“).

22 Do 4. januára 2007 bol G. Fuß činný v zásahovej službe protipožiarnej ochrany hasičského zboru Stadt Halle ako veliteľ hasičského vozidla. Jeho rozpis služieb stanovoval pracovný čas v priemernej dĺžke 54 hodín týždenne a zahŕňal 24-hodinové zmeny. Každá táto 24-hodinová zmena, v rámci ktorej musí byť hasič prítomný na hasičskej stanici, pozostáva z aktívnej služby a pohotovostnej služby, ktorá môže byť prerušená zásahovou činnosťou.

23 Listom z 13. decembra 2006 G. Fuß, odkazujúc na uznesenie Súdneho dvora zo 14. júla 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg (C-52/04, Zb. s. I-7111), požiadal, aby jeho týždenný pracovný čas v budúcnosti nepresahoval maximálnu priemernú 48-hodinovú hranicu upravenú v článku 6 písm. b) smernice 2003/88. V tom istom liste si G. Fuß uplatnil nárok na kompenzáciu za nadčasy, ktoré v rozpore s právnou úpravou odpracoval za obdobie od 1. januára 2004 do 31. decembra 2006, a to buď vo forme náhradného voľna, alebo prostredníctvom náhrady za odpracované nadčasy.

24 Rozhodnutím z 2. januára 2007 prikročilo Stadt Halle k nútenému preloženiu G. Fußa do riadiacej centrály zásahovej služby na obdobie približne dvoch rokov s odôvodnením, že toto preloženie je potrebné z dôvodu organizácie služby. Toto rozhodnutie bolo predmetom rozsudku zo 14. októbra 2010, Fuß (C-243/09, Zb. s. I-9849).

25 Rozhodnutím z 20. marca 2007 Stadt Halle zamietlo žiadosť G. Fußa o kompenzáciu za obdobie od 1. januára 2004 do 31. decembra 2006 s odkazom na uznesenie Oberwaltungsgericht des Landes Sachsen-Anhalt zo 17. októbra 2006, podľa ktorého nárok na kompenzáciu vo forme náhradného voľna vzniká až podaním žiadosti v tomto zmysle. Stadt Halle naopak vyhovelo žiadosti G. Fußa o kompenzáciu vo forme náhradného voľna za službu vykonanú v nadčasoch od januára 2007. Keďže je však maximálny týždenný pracovný čas G. Fußa po jeho preložení na inú prácu dodržaný, nie je možné mu za toto obdobie poskytnúť nijakú finančnú kompenzáciu, a to ani na základe náhrady škody, ani na základe „nároku na odstránenie škodlivých následkov".

26 Rozhodnutím z 25. apríla 2007 Stadt Halle zamietlo sťažnosť, ktorú G. Fuß podal proti uvedenému zamietavému rozhodnutiu z 20. marca 2007, keďže dospelo k záveru, že hoci má G. Fuß nárok požadovať skončenie porušovania práva Únie, ktoré spočíva v prekročení priemerného 48-hodinového týždenného pracovného času, platí to len pre obdobie od konca mesiaca, počas ktorého bola žiadosť podaná, pretože každý úradník je povinný najprv sa s námietkou proti protiprávnemu konaniu svojho zamestnávateľa obrátiť na tohto zamestnávateľa.

27 Verwaltungsgericht Halle, na ktorý bola podaná žaloba proti zamietavým rozhodnutiam z 20. marca a 25. apríla 2007, zastáva názor, že G. Fuß nemá na základe vnútroštátneho práva nárok ani na kompenzáciu vo forme náhradného voľna, ani právo na náhradu za odpracované nadčasy. Nárok na uvoľnenie zo služby v celkovej dĺžke odpracovaných hodín nadčas totiž nemá nijaký právny základ vo vnútroštátnom práve. G. Fuß okrem toho nemá ani nárok na odmenu za hodiny nadčas, keďže mu nebolo nariadené prácu nadčas ako takú vykonávať.

28 Podľa uvedeného súdu môže nárok na uvoľnenie zo služby podľa vnútroštátnych právnych predpisov vyplývať len zo zásady dobrej viery v zmysle § 242 občianskeho zákonníka (Bürgerliches Gesetzbuch, ďalej len „BGB“). Tento nárok však predpokladá, že dotknutý úradník zaslal svojmu zamestnávateľovi žiadosť, aby bol zamestnaný len na pracovný čas stanovený v zákone. V takomto prípade možno kompenzáciu poskytnúť iba za pracovný čas, ktorý bol protiprávne nariadený po podaní uvedenej žiadosti.

29 Vnútroštátny súd sa však pýta, či nárok na kompenzáciu nemožno vyvodiť zo smernice 2003/88. Požiadavka najprv podať žiadosť zamestnávateľovi totiž obmedzuje praktickú účinnosť práva Únie na prípady, keď sa úradníci domáhajú dodržovania tohto práva, čo predstavuje podnecovanie k takému konaniu, ako je konanie, o aké ide vo veci samej, ktoré spočíva v dodržovaní práva Únie len v prípade, keď sa jeho uplatňovanie vyžaduje. V prejednávanej veci Stadt Halle okrem toho oznámilo, že osoby, ktoré sa dovolávajú práv vyplývajúcich z uvedenej smernice, preloží zo zásahovej služby na inú službu, a G. Fußa skutočne po tom, ako podal žiadosť, aby jeho pracovný čas neprekračoval maximálny týždenný pracovný čas, preložilo. Vzniká tiež otázka, či môže nárok na kompenzáciu vo forme náhradného voľna vyplývať z ustanovení týkajúcich sa referenčných období, ktoré sú upravené v tejto smernici.

30 Za týchto podmienok sa Verwaltungsgericht Halle rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Vyplývajú zo smernice [2003/88] nároky na kompenzáciu, ak zamestnávateľ (verejnoprávny subjekt zamestnávajúci štátnych úradníkov) stanovil pracovný čas, ktorý prekračuje hranicu stanovenú v článku 6 písm. b) smernice [2003/88]?

2. Vyplýva v prípade kladnej odpovede na prvú otázku predmetný nárok len zo samotného porušenia smernice [2003/88], alebo právo [Únie] stanovuje ďalšie požiadavky na uplatnenie tohto nároku, ako napríklad žiadosť o skrátenie pracovného času podanú zamestnávateľovi alebo skutočnosť, že pri stanovení pracovného času došlo k zavineniu?

3. V prípade, že existuje nárok na kompenzáciu, vzniká otázka, či sa týka kompenzácie vo forme náhradného voľna alebo finančného odškodnenia a aké požiadavky obsahuje právo [Únie] v súvislosti s výpočtom výšky uvedeného nároku.

4. Sú referenčné obdobia podľa článku 16 písm. b) a/alebo článku 19 druhého odseku smernice [2003/88] priamo uplatniteľné v takom prípade, o aký ide v prejednávanej veci, v ktorom vnútroštátne právo stanovuje len pracovný čas, ktorý prekračuje maximálny pracovný čas podľa článku 6 písm. b) smernice [2003/88] bez toho, aby bola stanovená kompenzácia? V prípade kladnej odpovede na otázku o priamej uplatniteľnosti vzniká otázka, či a prípadne ako sa má kompenzácia uskutočniť, ak zamestnávateľ až do uplynutia referenčného obdobia kompenzáciu neuskutoční.

5. Ako treba odpovedať na prvú až štvrtú otázku podľa smernice [93/104]?“

O prejudiciálnych otázkach

Úvodné poznámky

31 Svojimi otázkami sa vnútroštátny súd pýta jednak na podmienky existencie nároku na náhradu škody, ktorá vznikla v takej situácii, o akú ide vo veci samej, v ktorej pracovník zamestnaný ako hasič v zásahovej službe spadajúcej do verejného sektora odpracoval priemerný týždenný pracovný čas presahujúci pracovný čas upravený v smerniciach 93/104 a 2003/88, a jednak na procesné pravidlá a kritériá na priznanie takéhoto nároku na náhradu škody.

32 Na zodpovedanie týchto otázok treba najskôr poznamenať, že návrh na náhradu škody podaný vo veci samej, ktorý sa týka obdobia medzi 1. januárom 2004 a 31. decembrom 2006, spadá, ako to správne konštatoval vnútroštátny súd, sčasti pod ustanovenia smernice 93/104, ktoré boli platné do 1. augusta 2004, a sčasti pod ustanovenia smernice 2003/88, ktorá s účinnosťou od 2. augusta 2004 kodifikovala ustanovenia uvedenej smernice 93/104. Keďže sú však relevantné ustanovenia týchto smerníc v podstate totožné a odpovede na otázky položené vnútroštátnym súdom sú z dôvodu tejto zhody rovnaké bez ohľadu na to, ktorá smernica sa uplatňuje, treba na účely odpovede na tieto otázky odkázať výlučne na ustanovenia smernice 2003/88.

33 Na úvod treba pripomenúť, že článok 6 písm. b) smernice 2003/88 predstavuje pravidlo sociálneho práva Únie s osobitným významom, z ktorého má mať prospech

každý pracovník, keďže je minimálnou požiadavkou určenou na zaistenie bezpečnosti a ochrany jeho zdravia, ktoré ukladá členským štátom povinnosť stanoviť 48-hodinovú hranicu pre priemerný týždenný pracovný čas, v súvislosti s ktorou je výslovne stanovené, že zahŕňa nadčasy, a od ktorej sa v prípade neprebratia článku 22 ods. 1 tejto smernice do vnútroštátneho práva nemožno v žiadnom prípade odchýliť, pokiaľ ide o také činnosti, ako je činnosť hasičov, o ktorú ide vo veci samej, hoci by k tomu došlo len prostredníctvom súhlasu dotknutého pracovníka (pozri v tomto zmysle rozsudky z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i., C-397/01 až C-403/01, Zb. s. I-8835, body 98 a 100, ako aj Fuß, už citovaný, body 33 až 35 a 38).

34 Ako už Súdny dvor rozhodol, členské štáty nemôžu jednostranne určiť rozsah pôsobnosti článku 6 písm. b) smernice 2003/88 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 (pozri rozsudky Pfeiffer a i., už citovaný, bod 99, ako aj Fuß, už citovaný, bod 52).

35 Okrem toho Súdny dvor tiež rozhodol, že článok 6 písm. b) smernice 2003/88 má priamy účinok, keďže priznáva jednotlivcom práva, ktoré môžu priamo uplatniť v konaní pred vnútroštátnymi súdmi (rozsudky Pfeiffer a i., už citovaný, body 103 až 106, ako aj Fuß, už citovaný, body 56 až 59).

36 Ako však Súdny dvor konštatoval v bode 60 už citovaného rozsudku Fuß, je nesporné, že počas obdobia, ktoré je predmetom návrhu na náhradu škody vo veci samej, lehota na prebratie smernice 93/104, ktorú kodifikovala smernica 2003/88, uplynula a že spolková krajina Sasko-Anhaltsko túto smernicu do svojho krajinského práva neprebrala, pokiaľ ide o hasičov zamestnaných v zásahovej službe.

37 Predovšetkým je preukázané, že ArbZVO-FW z roku 1998, ktoré sa uplatňovalo na hasičov počas uvedeného obdobia, umožňovalo stanovenie priemerného týždenného pracovného času presahujúceho maximálnu hranicu 48 hodín, ktorá je upravená v článku 6 písm. b) smernice 2003/88, a že táto spolková krajina do svojho krajinského práva neprebrala možnosť odchýlky upravenú v článku 22 ods. 1 tejto smernice, ktorá predovšetkým vyžaduje, aby dotknutý pracovník udelil súhlas počas tohto obdobia, keďže k prebratiu týchto rôznych ustanovení uvedenej smernice došlo až od 1. januára 2008 prijatím ArbZVO-FW z roku 2007 (pozri rozsudok Fuß, už citovaný, body 36, 37 a 45).

38 Za týchto podmienok má teda taký pracovník, ako je G. Fuß, ktorého v zásahovej službe zamestnáva Stadt Halle, právo sa priamo dovolávať ustanovení článku 6 písm. b) smernice 2003/88 voči takému verejnoprávnemu zamestnávateľovi na účely dodržania práva na priemerný pracovný čas neprekračujúci 48 hodín, ktoré vyplýva z tohto ustanovenia (rozsudok Fuß, už citovaný, bod 60).

39 V tejto súvislosti treba pripomenúť, 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 stanovená v článku 4 ods. 3 ZEÚ, sa vzťahuje na všetky orgány členských štátov. Takéto povinnosti tieto orgány zaväzujú vrátane prípadu, keď sú v postavení verejnoprávneho zamestnávateľa (rozsudok z 15. apríla 2008, Impact, C-268/06, Zb. s. I-2483, bod 85).

40 Z toho podľa judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že v prípade, ak by nebolo možné vykladať a uplatňovať vnútroštátnu právnu úpravu v súlade s požiadavkami práva Únie, vnútroštátne súdy a správne orgány majú povinnosť uplatňovať právo Únie v celom rozsahu a chrániť práva, ktoré toto právo Únie priznáva jednotlivcom, pričom v prípade potreby neuplatnia nijaké vnútroštátne ustanovenie, ktoré by bolo v rozpore s právom Únie (pozri v tomto zmysle rozsudky z 22. júna 1989, Costanzo, 103/88, Zb. s. 1839, bod 33; z 11. januára 2007, ITC, C-208/05, Zb. s. I-181, body 68 a 69, ako aj Fuß, už citovaný, bod 63).

41 Na otázky položené vnútroštátnym súdom treba odpovedať s prihliadnutím na tieto úvodné úvahy.

O prvej otázke

42 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či právo Únie a osobitne smernica 2003/88 priznáva nárok na náhradu vzniknutej škody takému pracovníkovi, ako je G. Fuß vo veci samej, ktorý ako hasič zamestnaný v rámci zásahovej služby spadajúcej do verejného sektora odpracoval priemerný týždenný pracovný čas presahujúci maximálnu 48-hodinovú hranicu upravenú v článku 6 písm. b) tejto smernice.

43 Treba pripomenúť, že cieľom smernice 2003/88 je upraviť minimálne požiadavky určené na zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov prostredníctvom zbližovania vnútroštátnych právnych predpisov týkajúcich sa najmä dĺžky pracovného času. Cieľom tejto harmonizácie na úrovni Európskej únie v oblasti organizácie pracovného času je zaistiť lepšiu bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov priznaním minimálnych dôb odpočinku, najmä denného a týždenného, ako aj primeraných prestávok v práci a stanovením maximálnej hranice týždenného pracovného času (pozri najmä rozsudky Pfeiffer a i., už citovaný, bod 76, ako aj Fuß, už citovaný, bod 32).

44 Ako správne uviedla Európska komisia, smernica 2003/88 naopak neobsahuje nijaké ustanovenie, ktoré by upravovalo sankcie uplatniteľné v prípade porušenia minimálnych požiadaviek, ktoré stanovuje, najmä čo sa týka dĺžky pracovného času, a teda neobsahuje nijaké osobitné pravidlo upravujúce náhradu škody, ktorá mohla pracovníkom z dôvodu takého porušenia vzniknúť.

45 Treba však pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora zásada zodpovednosti štátu za škody spôsobené jednotlivcom porušením práva Únie, ktoré sú mu pripísateľné, je súčasťou systému zmlúv, na ktorých je Únia založená (pozri v tomto zmysle rozsudky z 19. novembra 1991, Francovich a i., C-6/90 a C-9/90, Zb. s. I-5357, bod 35; z 5. marca 1996, Brasserie du pêcheur a Factortame, C-46/93 a C-48/93, Zb. s. I-1029, bod 31, ako aj z 26. januára 2010, Transportes Urbanos y Servicios Generales, C-118/08, Zb. s. I-635, bod 29).

46 Z uvedenej judikatúry vyplýva, že táto povinnosť platí v prípade každého porušenia práva Únie členským štátom, a to bez ohľadu na verejný orgán, ktorý sa tohto porušenia dopustil, a bez ohľadu na to, aký verejný orgán má podľa práva dotknutého členského štátu v zásade povinnosť túto škodu nahradiť (pozri v tomto zmysle rozsudky Brasserie du pêcheur a Factortame, už citovaný, bod 32; z 1. júna 1999, Konle, C-302/97, Zb. s. I-3099, bod 62; zo 4. júla 2000, Haim, C-424/97, Zb. s. I-5123, bod 27, a z 30. septembra 2003, Köbler, C-224/01, Zb. s. I-10239, bod 31).

47 Súdny dvor teda rozhodol, že poškodení jednotlivci majú právo na náhradu, keď sú splnené tri podmienky, t. j. že cieľom porušenej právnej normy Únie je priznať jednotlivcom práva, porušenie je dostatočne závažné a medzi týmto porušením a škodou spôsobenou poškodeným jednotlivcom existuje priama príčinná súvislosť (pozri v tomto zmysle rozsudok Transportes Urbanos y Servicios Generales, už citovaný, bod 30).

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

49 Čo sa týka veci samej, v tejto súvislosti treba uviesť, že pokiaľ ide o prvú podmienku, už z bodov 33 až 35 tohto rozsudku vyplýva, že článok 6 písm. b) smernice 2003/88 predstavuje v rozsahu, v akom ukladá členským štátom maximálnu hranicu priemerného týždenného pracovného času, ktorá musí byť ako minimálna požiadavka priznaná každému pracovníkovi, dôležité pravidlo sociálneho práva Únie, ktoré nemožno

podrobiť akejkoľvek podmienke alebo akémukoľvek obmedzeniu a ktoré jednotlivcom priznáva práva, ktorých sa môžu dovolávať priamo pred vnútroštátnymi súdmi.

50 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.

51 Pokiaľ ide o druhú podmienku, treba pripomenúť, že podľa judikatúry Súdneho dvora dostatočne závažné porušenie práva Únie zahŕňa zjavné a závažné prekročenie hraníc voľnej úvahy členským štátom, pričom zložky, ktoré majú byť v tejto súvislosti zohľadnené, sú predovšetkým stupeň jasnosti a presnosti porušenej právnej normy, ako aj rozsah miery voľnej úvahy, ktorý porušená norma ponecháva vnútroštátnym orgánom (pozri najmä rozsudky Brasserie du pêcheur a Factortame, už citovaný, body 55 a 56, ako aj z 25. januára 2007, Robins a i., C-278/05, Zb. s. I-1053, bod 70).

52 V každom prípade je porušenie práva Únie dostatočne závažné, pokiaľ je v zjavnom rozpore s judikatúrou Súdneho dvora v danej oblasti (pozri najmä rozsudky Brasserie du pêcheur a Factortame, už citovaný, bod 57; z 28. júna 2001, Larsy, C-118/00, Zb. s. I-5063, bod 44, a Köbler, už citovaný, bod 56).

53 Hoci ako bolo uvedené v bode 48 tohto rozsudku, vnútroštátnym súdom v zásade prislúcha, aby overili, či podmienky zodpovednosti štátov vyplývajúce z porušenia práva Únie sú splnené, treba konštatovať, že Súdny dvor má vo veci samej všetky nevyhnutné informácie na posúdenie, či sa skutkový stav vo veci samej musí kvalifikovať ako dostatočne závažné porušenie práva Únie (pozri analogicky rozsudky z 26. marca 1996, British Telecommunications, C-392/93, Zb. s. I-1631, bod 41, ako aj zo 17. októbra 1996, Denkavit a i., C-283/94, C-291/94 a C-292/94, Zb. s. I-5063, bod 49).

54 Ako Komisia správne uviedla, počas obdobia, ktorého sa týka návrh na kompenzáciu vo veci samej, teda medzi 1. januárom 2004 a 31. decembrom 2006, keď bol G. Fuß povinný na základe ArbZVO-FW z roku 1998 odpracovať v priemere 54 hodín za týždeň vrátane 24-hodinových zmien pozostávajúcich z aktívnej služby a pracovnej pohotovosti, počas ktorých musel byť prítomný na pracovisku, Súdny dvor už vydal rozsudok z 3. októbra 2000 Simap (C-303/98, Zb. s. I-7963), uznesenie z 3. júla 2001, CIG (C-241/99, Zb. s. I-5139) a rozsudok z 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, Zb. s. I-8389).

55 Z tejto judikatúry Súdneho dvora, ktorá predchádza skutkovému stavu vo veci samej, jasne vyplýva, že pracovný čas zodpovedajúci pracovnej pohotovosti a pohotovostnej službe, počas ktorých je dotknutý pracovník fyzicky prítomný na pracovisku, je súčasťou pojmu „pracovný čas“ v zmysle smernice 2003/88, a teda že tento pojem bráni vnútroštátnej právnej úprave stanovujúcej priemerný týždenný pracovný čas, ktorý vzhľadom na to, že zahŕňa takéto obdobia pracovnej pohotovosti a pohotovostnej služby, prekračuje maximálnu týždennú hranicu upravenú v článku 6 písm. b) uvedenej smernice (pozri rozsudok Simap, už citovaný, body 46 až 52; uznesenie CIG, už citované, body 33 a 34, ako aj rozsudok Jaeger, už citovaný, body 68 až 71, 78 a 79).

56 Okrem toho Súdny dvor 5. októbra 2004, teda počas obdobia dotknutého vo veci samej, v už citovanom rozsudku Pfeiffer a i. potvrdil uvedenú judikatúru týkajúcu sa období pracovnej pohotovosti, ktoré odpracovali pracovníci spadajúci, ako v prejednávanej veci, do oblasti civilnej obrany.

57 Keďže Súdny dvor navyše zastával názor, že táto otázka súvisiaca s pojmom „pracovný čas“ v zmysle smernice 2003/88 neponecháva priestor na akékoľvek rozumné pochybnosti, počas tohto obdobia, a to 14. júla 2005, prijal s prihliadnutím na celú judikatúru spomenutú v bodoch 53 až 55 tohto rozsudku v súlade s článkom 104 ods. 3 svojho rokovacieho poriadku už citované uznesenie Personalrat der Feuerwehr Hamburg, v ktorom rozhodol, že činnosti vykonávané zásahovými službami verejnej hasičskej služby – okrem prípadu výnimočných okolností, ku ktorým vo veci samej nedošlo – patria do rozsahu pôsobnosti smernice 2003/88, takže článok 6 písm. b) tejto smernice v zásade bráni prekročeniu 48-hodinovej hranice stanovenej pre maximálny týždenný pracovný čas vrátane zásahových služieb (pozri rozsudok Fuß, už citovaný, bod 44).

58 Za týchto podmienok je nutné konštatovať, že keďže nedodržanie požiadaviek upravených v článku 6 písm. b) smernice 2003/88 počas obdobia dotknutého vo veci samej bolo zjavným porušením judikatúry Súdneho dvora, musí sa považovať za dostatočne závažné porušenie práva Únie, a preto je vo veci samej splnená aj druhá podmienka, ktorá je nevyhnutná na uznanie existencie nároku na náhradu škody.

59 Nakoniec, pokiaľ ide o tretiu podmienku vzniku zodpovednosti štátu z dôvodu porušenia práva Únie, vnútroštátnemu súdu prislúcha, aby overil, či existuje priama príčinná súvislosť, ako zjavne vyplýva zo spisu preloženého Súdnemu dvoru, medzi uvedeným porušením článku 6 písm. b) smernice 2003/88 a škodou, ktorá vznikla G. Fußovi v dôsledku straty času odpočinku, na ktorý mal nárok, ak by bol maximálny týždenný pracovný čas upravený týmto ustanovením dodržaný.

60 V dôsledku toho sa zdá, že s výhradou overenia, ktoré musí vykonať vnútroštátny súd, sú podmienky uložené judikatúrou Súdneho dvora na priznanie nároku na náhradu škody vo veci samej splnené, čo na pojednávaní okrem iného pripustila samotná nemecká vláda.

61 V súlade s judikatúrou citovanou v bode 46 tohto rozsudku môže náhradu takejto škody spôsobenej jednotlivcovi zabezpečiť verejnoprávny subjekt, ako je vo veci samej Stadt Halle alebo spolková krajina Sasko-Anhaltsko, pokiaľ bola táto škoda spôsobená opatreniami internej povahy, ktoré tento verejnoprávny subjekt prijal v rozpore s právom Únie. Právo Únie navyše nebráni ani tomu, aby mohla zodpovednosť takéhoto verejnoprávneho subjektu za škodu spôsobenú jednotlivcovi takýmito opatreniami vzniknúť popri zodpovednosti, ktorú má samotný členský štát (pozri v tomto zmysle rozsudok Haim, už citovaný, body 31 a 32).

62 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že pokiaľ sú splnené tri podmienky pripomenuté v bode 47 tohto rozsudku, štát musí, s výhradou nároku na náhradu škody, ktorá má základ priamo v práve Únie, napraviť následky spôsobenej škody podľa vnútroštátneho práva upravujúceho zodpovednosť za spôsobenú škodu, pričom podmienky náhrady škody stanovené vo vnútroštátnych právnych úpravách nemôžu byť menej

výhodné ako podmienky týkajúce sa obdobných vnútroštátnych prostriedkov nápravy (zásada ekvivalencie) a nemôžu byť upravené tak, aby viedli k praktickej nemožnosti alebo nadmernému sťaženiu získania náhrady (zásada efektivity) (rozsudky Köbler, už citovaný, bod 58; z 13. marca 2007, Test Claimants in the Thin Cap Group Litigation, C-524/04, Zb. s. I-2107, bod 123, ako aj Transportes Urbanos y Servicios Generales, už citovaný, bod 31).

63 Na prvú otázku teda treba odpovedať tak, že taký pracovník, ako je G. Fuß vo veci samej, ktorý ako hasič zamestnaný v rámci zásahovej služby spadajúcej do verejného sektora odpracoval priemerný týždenný pracovný čas presahujúci priemerný týždenný pracovný čas stanovený v článku 6 písm. b) smernice 2003/88, sa môže dovolávať práva Únie na vyvodenie zodpovednosti orgánov dotknutého členského štátu s cieľom získať náhradu škody vzniknutej v dôsledku porušenia tohto ustanovenia.

O druhej otázke

64 Prvou časťou svojej druhej otázky sa vnútroštátny súd pýta, či právo Únie bráni takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá právo pracovníka zamestnaného vo verejnom sektore na náhradu škody vzniknutej v dôsledku porušenia právnej normy Únie, v prejednávanom prípade článku 6 písm. b) smernice 2003/88, zo strany orgánov dotknutého členského štátu, podriaďuje dodatočnej podmienke,

ktorou je zavinenie zo strany zamestnávateľa. Druhou časťou tejto otázky sa vnútroštátny súd pýta, či toto právo na náhradu škody môže podliehať povinnosti najprv požiadať zamestnávateľa, aby toto ustanovenie dodržoval.

O podmienke týkajúcej sa zavinenia zo strany zamestnávateľa

65 Treba pripomenúť, že podľa judikatúry Súdneho dvora postačujú na to, aby jednotlivcom vzniklo právo na náhradu škody, tri podmienky spomenuté v bode 47 tohto rozsudku (pozri rozsudky Brasserie du pêcheur a Factortame, už citovaný, bod 66, ako aj Köbler, už citovaný, bod 57).

66 Z toho vyplýva, že právo Únie vôbec nevylučuje, aby zodpovednosť štátu za porušenie tohto práva mohla byť na základe vnútroštátneho práva vyvodená aj za menej prísnych podmienok (pozri rozsudok Test Claimants in the Thin Cap Group Litigation, už citovaný, bod 115 a citovanú judikatúru), ale bráni tomu, aby v tejto súvislosti ukladalo ďalšie podmienky.

67 Súdny dvor už rozhodol, že aj keď niektoré subjektívne a objektívne okolnosti, ktoré možno v rámci vnútroštátneho právneho systému viazať na pojem „zavinenie“, môžu byť s ohľadom na judikatúru pripomenutú v bode 51 tohto rozsudku relevantné pre

posúdenie, či je porušenie práva Únie dostatočne závažné, pravdou zostáva, že povinnosť nahradiť škodu spôsobenú jednotlivcom nemôže podliehať podmienke vyplývajúcej z pojmu „zavinenie“, ktorý presahuje dostatočne závažné porušenie práva Únie. Uloženie takejto dodatočnej podmienky by totiž znamenalo spochybnenie práva na náhradu škody, ktoré má základ v právnom poriadku Únie (pozri rozsudky Brasserie du pêcheur a Factortame, už citovaný, body 78 až 80, ako aj Haim, už citovaný, bod 39).

68 Tak by to pritom bolo v prípade uloženia podmienky, podľa ktorej by v takej veci ako vo veci samej právo na náhradu škody vzniknutej z dôvodu porušenia práva Únie podliehalo dôkazu existencie osobitného zavinenia, ako je úmysel alebo nedbanlivosť, ktorého sa dopustil zamestnávateľ, v prejednávanej veci Stadt Halle, keďže ArbZVO-FW z roku 1998, ako vyplýva z bodov 51 až 58 tohto rozsudku, predstavuje samo osebe dostatočne závažné porušenie práva Únie.

69 Vnútroštátnemu súdu však prislúcha, aby vo veci, ktorá mu bola predložená, určil, či je takáto dodatočná podmienka skutočne stanovená v uvedenej vnútroštátnej právnej úprave, keďže nemecká vláda tak vo svojich písomných pripomienkach, ako aj na pojednávaní uviedla, že právo na náhradu škody nie je podľa vnútroštátneho práva vôbec podmienené zavinením zamestnávateľa.

70 Na prvú časť druhej otázky teda treba odpovedať tak, že právo Únie bráni takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá právo pracovníka zamestnaného vo verejnom sektore na náhradu škody vzniknutej v dôsledku porušenia právnej

normy Únie, v prejednávanej veci článku 6 písm. b) smernice 2003/88, zo strany orgánov členského štátu podriaďuje, čo musí overiť vnútroštátny súd, podmienke vyplývajúcej z pojmu „zavinenie“, ktorý presahuje dostatočne závažné porušenie uvedeného práva.

O podmienke týkajúcej sa povinnosti najprv podať žiadosť zamestnávateľovi

71 Podľa Stadt Halle a nemeckej vlády je podmienka, podľa ktorej sa najprv musí žiadosť podať zamestnávateľovi a ktorá vychádza z vnútroštátnej judikatúry, odôvodnená skutočnosťou, že právo každého úradníka na kompenzáciu vo forme náhradného voľna v prípade, ak jeho pracovný čas presiahol pracovný čas stanovený právnymi predpismi, je založené na zásade dobrej viery zakotvenej v § 242 BGB, a teda je neoddeliteľnou súčasťou vzťahu dôvery, ako aj služobného vzťahu medzi úradníkom a verejnoprávnym zamestnávateľom. Táto požiadavka poskytuje zamestnávateľovi možnosť zorganizovať sa tak, aby dodržal túto povinnosť kompenzácie, a príslušným spôsobom upraviť rozpis služieb. Stadt Halle v tejto súvislosti dodáva, že uvedená požiadavka odráža vôľu vnútroštátneho zákonodarcu zabrániť v záujme zabezpečenia kontinuity verejnej služby akumulácii veľkého počtu hodín náhradného voľna z dôvodu kompenzácie.

72 V tejto súvislosti treba pripomenúť, ako vyplýva z judikatúry citovanej v bode 62 tohto rozsudku, že pokiaľ neexistujú ustanovenia práva Únie v danej oblasti, členským štátom prislúcha, aby upravili procesné podmienky žalôb zameraných na zabezpečenie ochrany práv, ktoré osobám podliehajúcim súdnej právomoci vyplývajú z práva Únie, za predpokladu, že takéto podmienky sú v súlade so zásadami ekvivalencie a efektivity

(pozri rozsudky zo 14. decembra 1995, Peterbroeck, C-312/93, Zb. s. I-4599, bod 12; Impact, už citovaný, bod 46, a z 29. októbra 2009, Pontin, C-63/08, Zb. s. I-10467, bod 43).

73 Pokiaľ ide dodržiavanie zásady ekvivalencie, zo skutočností poskytnutých Súdnemu dvoru v tejto veci vyplýva, ako tvrdí nemecká vláda, že požiadavka najprv podať žiadosť zamestnávateľovi, keďže je založená na zásade dobrej viery upravenej v § 242 BGB, sa zjavne týka, čo však musí overiť vnútroštátny súd, všetkých žalôb podaných úradníkmi proti svojmu zamestnávateľovi na účely náhrady vzniknutej škody, či už táto škoda vyplýva z porušenia vnútroštátneho práva alebo z porušenia práva Únie.

74 Vnútroštátny súd sa naopak pýta, či táto podmienka nie je v rozpore so zásadou efektivity, keďže by mohla nadmerne sťažovať vykonávanie práva Únie.

75 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že pokiaľ ide o uplatnenie dostupných právnych prostriedkov na účely spochybnenia zodpovednosti členského štátu za porušenia práva Únie, Súdny dvor už konštatoval, že vnútroštátny súd môže overiť, či poškodená osoba vyvinula primerané úsilie na to, aby sa vyhla škode alebo obmedzila jej výšku, a či najmä v primeranom čase využila všetky právne prostriedky, ktoré mala k dispozícii (rozsudky Brasserie du pêcheur a Factortame, už citovaný, bod 84; Test Claimants in the Thin Cap Group Litigation, už citovaný, bod 124, ako aj z 24. marca 2009, Danske Slagterier, C-445/06, Zb. s. I-2119, bod 60).

76 Podľa zásady, ktorá je spoločná právnym systémom členských štátov, musí totiž poškodená osoba pod hrozbou toho, že sama bude musieť znášať škodu, vyvinúť primerané úsilie, aby obmedzila rozsah škody (rozsudky z 19. mája 1992, Mulder a i./Rada a Komisia, C-104/89 a C-37/90, Zb. s. I-3061, bod 33; Brasserie du pêcheur a Factortame, už citovaný, bod 85, ako aj Danske Slagterier, už citovaný, bod 61).

77 Z judikatúry Súdneho dvora však vyplýva, že by bolo v rozpore so zásadou efektivity uložiť poškodeným osobám povinnosť systematicky využívať všetky právne prostriedky, ktoré sú im k dispozícii, aj keď by to spôsobilo nadmerné ťažkosti alebo by to od nich nebolo možné rozumne vyžadovať (rozsudok Danske Slagterier, už citovaný, bod 62).

78 Súdny dvor už teda rozhodol, že výkon práv priznaných jednotlivcom priamo uplatniteľnými ustanoveniami práva Únie by bol znemožnený alebo nadmerne sťažený, ak by ich návrhy na náhradu škody založené na porušení práva Únie museli byť zamietnuté alebo čiastočne zamietnuté iba z toho dôvodu, že sa jednotlivci nedomáhali práva, ktoré im priznáva právo Únie a ktoré im vnútroštátny zákon odoprel, s cieľom napadnúť zamietnutie členského štátu prostredníctvom právnych prostriedkov určených na tento účel, dovolávajúc sa prednosti a priameho účinku práva Únie (pozri rozsudky z 8. marca 2001, Metallgesellschaft a i., C-397/98 a C-410/98, Zb. s. I-1727, bod 106, ako aj Danske Slagterier, už citovaný, bod 63).

79 V prejednávanej veci treba pripomenúť, že ako vyplýva z bodu 33 tohto rozsudku, článok 6 písm. b) smernice 2003/88, ktorého cieľom je zabezpečiť účinnú bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov tým, že im zaručí právo na maximálny týždenný

pracovný čas, ako aj minimálny čas odpočinku, predstavuje pravidlo sociálneho práva Únie s osobitným významom, od ktorého sa v prípade neprebratia článku 22 ods. 1 tejto smernice nemôže odchýliť nijaký zamestnávateľ vo vzťahu k takému pracovníkovi, ako je G. Fuß.

80 Ako už pritom Súdny dvor rozhodol, pracovník sa má považovať za slabšiu stranu v rámci pracovnoprávneho vzťahu, takže je nutné zabrániť tomu, aby ho mal zamestnávateľ možnosť v jeho právach obmedzovať (pozri v tomto zmysle rozsudok Pfeiffer a i., už citovaný, bod 82).

81 Vzhľadom na toto slabšie postavenie môže byť totiž takýto pracovník odradený od otvoreného uplatňovania svojich práv voči zamestnávateľovi, keďže uplatňovanie týchto práv ho môže vystaviť opatreniam zamestnávateľa, ktoré môžu mať vplyv na pracovnoprávny vzťah v neprospech tohto pracovníka.

82 Vo veci samej teda nie je sporné, že Stadt Halle, ako vyplýva z rozhodnutia vnútroštátneho súdu, vopred informovalo svojich zamestnancov, že pracovníkov, ktorí sa budú dovolávať práv vyplývajúcich zo smernice 2003/88, preloží na iné miesto, a že keď ho G. Fuß, odvolávajúc sa na už citované uznesenie Personalrat der Feuerwehr Hamburg, požiadal, aby sa v zásahovej službe, v ktorej bol zamestnaný, dodržal maximálny týždenný pracovný čas upravený v článku 6 písm. b) uvedenej smernice, bol s okamžitou platnosťou proti svojej vôli preložený na iné služobné miesto.

83 Okrem toho treba zdôrazniť, že v takej veci ako vo veci samej, ktorá sa týka porušenia ustanovenia práva Únie s priamym účinkom zo strany zamestnávateľa vo verejnom sektore, má povinnosť dotknutých pracovníkov najprv požiadať svojho zamestnávateľa o skončenie porušovania tohto ustanovenia na účely získania náhrady škody vzniknutej v dôsledku tohto porušenia za následok, že orgánom dotknutého členského štátu sa umožní, 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.

84 Ako však správne uviedli G. Fuß a Komisia, článok 6 písm. b) smernice 2003/88 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) (pozri rozsudok Pfeiffer a i., už citovaný, body 82 a 84).

85 Okrem toho treba pripomenúť, že podľa judikatúry a ako už vyplýva z bodov 39 a 40 tohto rozsudku, ak sú splnené podmienky požadované na to, aby sa ustanovení smernice mohli dovolávať jednotlivci pred vnútroštátnymi súdmi, sú všetky orgány členských štátov vrátane decentralizovaných orgánov, akými sú spolkové krajiny, mestá alebo obce, prípadne aj ako verejnoprávni zamestnávatelia, už z tohto dôvodu povinné tieto ustanovenia uplatňovať (pozri v tomto zmysle rozsudky Costanzo, už citovaný, body 30 až 33, ako aj Fuß, už citovaný, body 61 a 63).

86 Za týchto podmienok treba dospieť k záveru, že nemožno považovať za primerané požadovať od takého pracovníka, ktorému rovnako ako G. Fußovi 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 podal žiadosť tomuto zamestnávateľovi.

87 Z toho vyplýva, že požiadavka takejto predchádzajúcej žiadosti je v rozpore so zásadou efektivity.

88 V tejto súvislosti Stadt Halle nemôže uvedenú požiadavku odôvodniť nutnosťou zabrániť akumulácii veľkého počtu hodín náhradného voľna z dôvodu kompenzácie, keďže na zabránenie takejto akumulácii postačuje úplné dodržovanie ustanovení článku 6 písm. b) smernice 2003/88.

89 Okrem toho sa nemecká vláda neoprávnene pokúša preukázať analógiu medzi vnútroštátnou právnou úpravou, o ktorú ide vo veci samej, a článkom 91 ods. 2 prvou zarážkou Služobného poriadku úradníkov Európskej únie. Požiadavka najprv podať sťažnosť menovaciemu orgánu, ktorá je v tomto ustanovení upravená ako podmienka prípustnosti žalôb podaných úradníkmi Únie, sa totiž týka podania žaloby proti individuálnemu aktu spôsobujúcemu ujmu, ktorý prijal ten istý orgán, a nie ako v prejednávanej veci spochybnenia vnútroštátnej právnej úpravy spôsobujúcej škodu jednotlivcom, ktorá je v rozpore s právom Únie, v prípade ktorého majú samotné členské štáty, ako vyplýva z bodov 83 až 85 tohto rozsudku, povinnosť zabezpečiť jeho dodržovanie bez toho, aby ju mohli preniesť na týchto jednotlivcov.

90 V dôsledku toho treba na druhú časť druhej otázky odpovedať tak, že právo Únie bráni takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá podriaďuje právo pracovníka zamestnaného vo verejnom sektore na náhradu škody vzniknutej v dôsledku porušenia článku 6 písm. b) smernice 2003/88 zo strany dotknutého členského štátu podmienke, aby o dodržovanie tohto ustanovenia najprv požiadal svojho zamestnávateľa.

O tretej a štvrtej otázke

91 Svojou treťou a štvrtou otázkou, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd pýta na formu práva na náhradu škody, ako aj na spôsob jej výpočtu.

92 Pokiaľ ide o formu a spôsob výpočtu náhrady škody, treba zdôrazniť, že náhrada škôd spôsobených jednotlivcom porušením práva Únie musí byť primeraná vzniknutej škode, aby mohla zabezpečiť skutočnú ochranu ich práv (rozsudok Brasserie du pêcheur a Factortame, už citovaný, bod 82).

93 Ako už vyplýva z bodu 62 tohto rozsudku, v prípade neexistencie práva Únie v tejto oblasti je na vnútroštátnom poriadku dotknutého členského štátu, aby za predpokladu, že budú dodržané zásady ekvivalencie a efektivity, stanovil kritériá umožňujúce určiť rozsah náhrady škody (rozsudok Brasserie du pêcheur a Factortame, už citovaný, bod 83).

94 Z toho vyplýva, že je na vnútroštátnom práve členských štátov, aby pri dodržaní oboch zásad uvedených v predchádzajúcom bode jednak určili, či sa náhrada škody spôsobená jednotlivcovi porušením ustanovení smernice 2003/88 musí poskytnúť vo forme udelenia dodatočného náhradného voľna alebo vo forme finančného odškodnenia, a jednak definovali pravidlá týkajúce sa spôsobu výpočtu tejto náhrady.

95 Pokiaľ ide konkrétne o formu, ktorú musí mať náhrada škody, treba zdôrazniť, že keďže ani udelenie dodatočného náhradného voľna, ani poskytnutie finančného odškodnenia zjavne nerobí poskytnutie takejto náhrady prakticky nemožným alebo mimoriadne zložitým, vnútroštátny súd sa musí osobitne ubezpečiť, že zvolený spôsob náhrady škody je v súlade so zásadou ekvivalencie, ktorú treba posúdiť s prihliadnutím na náhrady škody poskytované vnútroštátnymi súdmi v rámci sťažností alebo podobných žalôb vychádzajúcich z vnútroštátneho práva.

96 V tejto súvislosti treba spresniť, na rozdiel od toho, čo tvrdí G. Fuß a Komisia, že zo smernice 2003/88 nemožno vyvodiť, že právo Únie uprednostňuje niektorú z týchto foriem náhrady škody, keďže táto smernica neobsahuje nijaké ustanovenie týkajúce sa náhrady škody vzniknutej porušením jej ustanovení.

97 Pokiaľ ide o referenčné obdobia upravené v článkoch 16 až 19 smernice 2003/88 na uplatnenie článku 6 písm. b) tejto smernice na účely stanovenia týždenného priemerného pracovného času, v takej veci ako vo veci samej nemôžu byť v žiadnom prípade relevantné, keďže aj keď tieto ustanovenia majú v tejto súvislosti priamy účinok

(rozsudok Simap, už citovaný, bod 70), je nesporné, že všetky dotknuté referenčné obdobia uplynuli, pokiaľ ide o obdobie uvedené v návrhu na náhradu škody, ktorý vo veci samej podal G. Fuß.

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

O piatej otázke

99 Vzhľadom na to, čo bolo uvedené v bode 32 tohto rozsudku, treba na piatu otázku odpovedať tak, že odpovede na otázky položené vnútroštátnym súdom sú totožné bez ohľadu na to, či sa na skutkový stav vo veci samej vzťahujú ustanovenia smernice 93/104 alebo ustanovenia smernice 2003/88.

O trovách

100 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (druhá komora) rozhodol takto:

1. **Taký pracovník, ako je G. Fuß vo veci samej, ktorý ako hasič zamestnaný v rámci zásahovej služby spadajúcej do verejného sektora odpracoval priemerný týždenný pracovný čas presahujúci priemerný týždenný pracovný čas stanovený v článku 6 písm. b) smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, sa môže dovolávať práva Únie na vyvodenie zodpovednosti orgánov dotknutého členského štátu s cieľom získať náhradu škody vzniknutej v dôsledku porušenia tohto ustanovenia.**

2. **Právo Únie bráni takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej,**

   — **ktorá podriaďuje, čo musí overiť vnútroštátny súd, právo pracovníka zamestnaného vo verejnom sektore na náhradu škody vzniknutej v dôsledku porušenia právnej normy Únie, v prejednávanej veci článku 6 písm. b) smernice 2003/88, zo strany orgánov členského štátu podmienke vyplývajúcej z pojmu „zavinenie“, ktorý presahuje dostatočne závažné porušenie uvedeného práva, a**

— **ktorá podriaďuje právo pracovníka zamestnaného vo verejnom sektore na náhradu škody vzniknutej v dôsledku porušenia článku 6 písm. b) smernice 2003/88 zo strany dotknutého členského štátu podmienke, aby o dodržovanie tohto ustanovenia najprv požiadal svojho zamestnávateľa.**

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

4. **Odpovede na otázky položené vnútroštátnym súdom sú totožné bez ohľadu na to, či sa na skutkový stav vo veci samej vzťahujú ustanovenia smernice Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, zmenenej a doplnenej smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2000/34/ES z 22. júna 2000, alebo ustanovenia smernice 2003/88.**

Podpisy