

Súd: Krajský súd Trenčín
Spisová značka: 17CoPr/1/2012
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3711215029
Dátum vydania rozhodnutia: 18. 07. 2012
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Emília Zimová
ECLI: ECLI:SK:KSTN:2012:3711215029.1

Uznesenie

Krajský súd v Trenčíne v právnej veci navrhovateľky Ing. F. Y., nar. XX.XX.XXXX, bytom R. XXXX/XX, J. L., zastúpenej JUDr. Y. G., advokátom v R., X. S. XX, proti odporcovi K., v.o.s., M. XXXX/XX, J. L., IČO: XXXXXXXX, o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, na odvolanie navrhovateľky proti rozsudku Okresného súdu Považská Bystrica zo dňa 18. januára 2012, č. k. 8Cpr/1/2011-80 takto

rozhodol:

Rozsudok okresného súdu z r u š u j e a vec mu vracia na ďalšie konanie.

odôvodnenie:

Okresný súd napadnutým rozsudkom zamietol návrh, ktorým sa navrhovateľka domáhala vyslovenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy. Navrhovateľke uložil povinnosť nahradiť odporcovi trovy právneho zastúpenia vo výške 224,38 eur. Svoje rozhodnutie odôvodnil popisom vykonaných dôkazov, z ktorých vyplynulo, že navrhovateľka pracovala u odporcu naposledy vo funkcii ekonómky, pričom miestom výkonu práce podľa pracovnej zmluvy bolo K., Y., H. Y. XXX, J. L.. Navrhovateľka tvrdila, že odporca však zmenil sídlo spoločnosti a tak neumožnil navrhovateľke naďalej pracovať na takto dohodnutom mieste výkonu práce a teda porušil príslušné ustanovenia Zákonníka práce, v dôsledku čoho nebol oprávnený jej vyznačovať absenciu, lebo sám jej neumožnil pracovať v mieste výkonu práce, o čo ona záujem rozhodne mala. Vyslovil názor, že Zákonník práce bližšie neurčuje spôsob a šírku dohodnutia miesta výkonu práce v pracovnej zmluve a vychádza len z predpokladu, že miestom výkonu práce bude v pracovnej zmluve obec alebo organizačná jednotka. Vymedzenie miesta výkonu práce závisí najmä od organizačnej štruktúry zamestnávateľa, pričom spravidla obvyklým miestom výkonu práce je sídlo zamestnávateľa alebo organizačnej zložky. V danom prípade bolo miestom výkonu práce navrhovateľky sídlo odporcu, pretože miestom mala byť práca u spoločnosti K., Y. v jej sídle. Pri zmene sídla v rámci toho istého mesta nemožno hovoriť o zmene miesta výkonu práce tak, ako to má na mysli príslušné vyššie citované ustanovenie Zákonníka práce. V danom prípade po zmene sídla spoločnosti navrhovateľka nebola nútená cestovať do iného mesta alebo inej obce, nemusela zmeniť autobusové spojenie, pričom jednoznačne v novom sídle spoločnosti aj riadne začala pracovať a v podstate využila až tú skutočnosť, že zamestnávateľ jej chcel dať podpísať dohodu o zmene miesta výkonu práce, a až vtedy prejavila svoj nesúhlas. Jej odôvodnenie, že nové priestory jej nevyhovujú zo zdravotných dôvodov, považoval súd prvého stupňa za právne irelevantné vzhľadom na to, že nikdy predtým zamestnávateľa neinformovala o zdravotných problémoch. O zmene sídla spoločnosti bola ako ekonómka s dostatočným časovým predstihom informovaná, vedela o tom, že budova, v ktorej pôvodne odporca sídlil, bola odporcom predaná, že prešla na iného majiteľa, a teda že priestory, ktoré predtým slúžili ako sídlo spoločnosti a v ktorých mala aj ona kanceláriu, už nemohol odporca ďalej využívať, pretože prestal byť ich vlastníkom. Vyslovil názor, že zamestnávateľ po tom, ako mu navrhovateľka oznámila, že nechce pracovať v nových priestoroch, mohol dať navrhovateľke výpoveď, avšak bolo to len jeho právo, nie povinnosť, a také isté právo mala aj samotná navrhovateľka. Nemôže preto obstať jej tvrdenie, že to, že nemohla pracovať v pôvodnom sídle spoločnosti, je prekážkou na strane odporcu ako zamestnávateľa a že z tohto jej vyplývajú nároky

tak, ako to vyplýva z ustanovení § 142 ods. 3 Zákonníka práce. V danom prípade odporca zmenil sídlo, pričom sídlo ako také bolo, podľa názoru súdu, miestom výkonu práce navrhovateľky a bolo jej povinnosťou, aby naďalej vykonávala prácu, nastúpila do práce, a keď tak neurobila, bolo dôvodné, aby jej odporca vyznačil absencie. Skutočnosť, že sám odporca predložil navrhovateľke dodatok k pracovnej zmluve, v ktorom sa malo zmeniť miesto výkonu práce, bola v konaní preukázaná, odporcom nerozporovaná, no súd je toho názoru, že takýto dodatok nebol potrebný a odporca nebol povinný danú zmenu riešiť týmto spôsobom; že tak postupoval, však nemôže byť na ťarchu odporcu. Dospel preto k záveru, že navrhovateľka tým, že prestala chodiť od 15.08.2011 do práce, porušila základné povinnosti zamestnanca, vyplývajúce z ustanovenia § 81 písm. b/ Zákonníka práce a súd takéto jej správanie, zvlášť keď rozhodne bola si vedomá toho, že na pôvodnom sídle spoločnosti nemôže pracovať, považoval za závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktoré odôvodňovalo, aby odporca postupoval podľa ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a okamžite skončil s navrhovateľkou pracovný pomer. Závažnosť porušenia považoval za zvýšenú tým, že navrhovateľka dlhodobo odmietala nastúpiť do práce v čase, kedy sa blížil koniec roka, čo je obdobie zvýšenej práce každého ekonóma v organizácii a tiež, kedy sú zhoršené možnosti nahradit' chýbajúceho ekonóma pre ich zaneprázdnenosť. Skončenie pracovného pomeru preto považoval za dôvodné, keď odporca v ňom presne vymedzil, v čom videl závažné porušenie pracovnej disciplíny u navrhovateľky, pričom za závažné porušovanie pracovnej disciplíny považoval jej absenciu od 18.08.2011 do dňa doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktoré bolo navrhovateľke preukázateľne doručené 17.10.2011, teda v zákonom stanovenej dvojmesačnej lehote. Nárok na náhradu mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru je v súvislosti s rozhodnutím o skonštatovaní neplatnosti, a keďže k neplatnému okamžitému skončeniu pracovného pomeru nedošlo, aj v tejto časti návrh zamietol. Rovnako aj ostatné uplatnené nároky súd prvého stupňa zamietol vzhľadom na zamietnutie návrhu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, preukázaním porušenia pracovnej disciplíny bolo právom odporcu osobné ohodnotenie navrhovateľke nevyplatiť, pretože to sa viaže na riadne a pre odporcu uspokojivé plnenie pracovných povinností, a je nelogické, aby právo na jeho vyplatenie vzniklo pracovníkovi, ktorý si preukázateľne pracovné povinnosti riadne neplní.

Proti rozsudku okresného súdu podala v zákonnej lehote prostredníctvom svojho právneho zástupcu odvolanie navrhovateľka, ktorá navrhla jeho zmenu, prípadne zrušenie a vrátenie veci okresnému súdu na ďalšie konanie. Odôvodnila podané odvolanie podľa § 205 ods. 2 písm. d/ a f/ O.s.p. Súdu prvého stupňa vyčítala, že jednostranne uveril len tvrdeniam odporcu, pričom tvrdenia navrhovateľky nechal bez povšimnutia, alebo tieto bez akéhokoľvek dôvodu nazval dokonca špekulatívnymi. Bez povšimnutia bližšieho odôvodnenia rovnako nechal skutočnosť, že žalovaná okamžité skončenie pracovného pomeru označila zmätočným dátumom jeho vyhotovenia a v tom aj nesprávne uviedla dátum údajných absencií žalobkyne odo dňa 18.09.2011, hoci správne mal byť uvedený dátum 18.08.2011, že považoval závažnosť porušenia pracovnej disciplíny za zvýšenú ešte tým, že dlhodobo odmietala nastúpiť do práce v čase, keď sa blížil koniec roka a mal pochopenie pre to, že žalovaná strana nechcela vyznačovať absencie v presvedčení, že zmení postoj a nastúpi do práce. Napadnutý rozsudok považoval za rozporný nielen s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce, ale aj s ustálenou súdnou praxou a v tejto súvislosti poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu SR č.k. 5Cdo 81/2010. V citovanom rozsudku sa konštatuje, že ak sa premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť, je daný dôvod pre výpoveď zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce pri dodržaní podmienok uvedených v odseku 2 tohto ustanovenia. Ak teda majú zamestnanci dohodnuté v pracovnej zmluve určité miesto výkonu práce a zamestnávateľ alebo jeho časť sa premiestňuje do iného miesta a zamestnanec na návrh zamestnávateľa na dohodnuté nové miesto výkonu práce nepristúpi, môže mu dať zamestnávateľ výpoveď. Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene, pričom zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne. Preradenie na inú prácu znamená vykonávať prácu iného druhu, alebo na inom mieste, ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve - je zamestnanec povinný len výnimočne, a to v prípadoch ustanovených v § 55 ods. 2 a 4 Zákonníka práce. V danom prípade nešlo ani o jeden z týchto prípadov, a preto nemohol odporca od navrhovateľky žiadať, aby bez zmeny pracovnej zmluvy vykonávala prácu na inom mieste, keď miesto výkonu práce navrhovateľky bolo v pracovnej zmluve zo dňa 04.08.1998 špecifikované konkrétne ako H.. Y. XXX, J. L.. Ak teda odporca požadoval, aby navrhovateľka pracovala na inom mieste, potom, ak s tým nesúhlasila, mohol jej dať výpoveď, ale nemohol ju preradiť na inú prácu, resp. na prácu na inom mieste, ako bolo dohodnuté v pracovnej zmluve, pretože neboli na to splnené podmienky ustanovenia § 55 ods. 2 a 4 Zákonníka práce. Preto, ak

navrhovateľka nenastupovala do práce z toho dôvodu, že nedošlo k dohode o zmene obsahu pracovnej zmluvy, týkajúcej sa miesta výkonu práce, pričom trvala na tom, aby vykonávala prácu na inom mieste, išlo o prekážku na strane zamestnávateľa. Z toho dôvodu, ak odporca s navrhovateľkou okamžite skončil pracovný pomer preto, lebo v čase od 18.09.2011 nenastupovala do práce na novovymedzené pracovné miesto, nešlo o absenciu v práci, ale o prekážku na strane zamestnávateľa, pre ktorú s ňou nebolo možné okamžite skončiť pracovný pomer.

Odporca v písomnom vyjadrení navrhol rozsudok okresného súdu potvrdiť ako vecne správny. Nesúhlas navrhovateľky so zmenou pracovnej zmluvy, kde sa mení miesto výkonu práce z H. Y. XXX, J. L. na M. XXXX/XX, J. L. neobstojí, pretože ide o zmenu v tej istej obci, v súvislosti so zmenou sídla spoločnosti, ktoré sa premiestnilo v rámci centra mesta J. L.. Vzdialenosť z autobusovej zastávky MHD zo sídliska R. do miesta bývalého sídla spoločnosti a terajšieho je rovnaká, ide o to isté autobusové spojenie. O zmene sídla spoločnosti a o predaji budovy č. XXX na ulici H. Y., kde bolo pôvodne sídlo spoločnosti, navrhovateľka bola informovaná v dostatočnom časovom predstihu, pomáhala sťahovať kancelárske priestory, dokonca v novom sídle spoločnosti i pracovala a tak konkludentne súhlasila so zmenou, dôkazom čoho sú dochádzkové listy zamestnancov za mesiac august 2011. Navrhovateľka tým, že dňom 18.08.2011 prestala chodiť do práce, porušila základné povinnosti zamestnanca, vyplývajúce z ustanovenia § 81 písm. b/ Zákonníka práce a závažne porušila pracovnú disciplínu, čo odôvodňovalo, aby odporca pristúpil k okamžitému skončeniu pracovného pomeru.

Krajský súd preskúmal vec v zmysle ustanovenia § 212 ods. 1 O.s.p. a zistil, že rozsudok okresného súdu je potrebné zrušiť podľa § 221 ods. 1 písm. h/ O.s.p., podľa ktorého odvolací súd zruší rozhodnutie súdu prvého stupňa, ak nesprávne vec právne posúdil tým, že nepoužil správne ustanovenia právneho predpisu a nedostatočne zistil skutkový stav. Podľa odseku 2 citovaného zákonného ustanovenia zároveň vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie. Rozhodol bez nariadenia pojednávania v zmysle ustanovenia § 214 ods. 2 O.s.p., podľa ktorého odvolací súd môže rozhodnúť bez nariadenia pojednávania.

Preskúmaním zistil odvolací súd, že odporca vo svojom odvolaní opodstatnene uplatnil dôvod na odvolanie podľa § 205 ods. 2 písm. f/ (rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci).

Za nesprávne právne posúdenie veci sa podľa súdnej praxe považuje mylná aplikácia a výklad právnej normy na zistený skutkový stav, alebo použitie právnej normy, ktorú na skutkový stav vôbec nemožno použiť.

Súd prvého stupňa v odôvodnení napadnutého rozsudku v súlade s obsahom spisu a zhodnými prednesmi účastníkov konštatuje, že odporca skončil s navrhovateľkou pracovný pomer okamžite podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, keď okamžité skončenie doručil navrhovateľke 17.10.2011. Dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru bola tá skutočnosť, že navrhovateľka nenastúpila do zamestnania v mieste výkonu práce M. XXXX/XX, J. L., čím porušila základné povinnosti zamestnanca, predovšetkým pracovať riadne a zodpovedne, byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času, ktoré konanie považoval odporca za neospravedlnené zameškanie práce s tým že odo dňa 18.09.2011 jej bola udelená absencia a konanie navrhovateľky kvalifikované ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, čo je dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Skončenie pracovného pomeru je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru, adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje ku skončeniu pracovného pomeru. Zákon pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje určité formálne a obsahové náležitosti a zároveň dôvody vymedzené v ustanovení § 68 ods. 1 Zákonníka práce. Okamžité skončenie pracovného pomeru je závažným zásahom do práv druhého účastníka pracovného pomeru, a preto možno k nemu pristúpiť len výnimočne a za splnenia všetkých zákonných predpokladov. V prejednávanej veci odporca ako zamestnávateľ považoval za závažné porušenie pracovnej disciplíny, a teda za dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru s navrhovateľkou podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce tú skutočnosť, že sa nedostavovala do zamestnania na adresu M. XXXX/XX, J. L..

Pre účely posúdenia platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo treba predovšetkým posúdiť, či nedostavovanie sa navrhovateľky do zamestnania na túto adresu v čase od 18.08.2011 do 17.10.2011 malo za následok jej neospravedlnenú absenciu v práci, a či tým došlo k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny.

O neospravedlnenú absenciu zamestnanca ide podľa súdnej praxe vtedy, ak zamestnanec v dohodnutom pracovnom čase neplní svoje pracovné povinnosti, vyplývajúce z pracovného pomeru z dôvodu neprítomnosti na dohodnutom pracovisku a ak neprítomnosť nie je spôsobená jeho preukázanou pracovnou neschopnosťou, čerpaním dovolenky v súlade so Zákonníkom práce, udelením neplateného pracovného voľna alebo zákonnou prekážkou v práci. Neospravedlnená absencia zamestnanca v práci môže byť pre zamestnávateľa dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Otázku posudzovania porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom v súvislosti so zmenou miesta výkonu práce riešil Najvyšší súd SR v rozhodnutí 3Cdo 81/2010, ktoré je uverejnené v Zbierke rozhodnutí Najvyššieho súdu SR pod č. 3/2012. K porušeniu pracovnej disciplíny zamestnancom spôsobom tak, ako bolo uvedené v danom prípade v okamžitom skončení pracovného pomeru, Najvyšší súd uviedol, že povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca, vyplývajúcu z pracovného pomeru (§ 47 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce) a spočíva v plnení povinností stanovených právnymi predpismi (najmä ust. § 81, § 82 Zákonníka práce), pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynom nadriadeného vedúceho zamestnanca. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnutelné ako dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnancov zavinené aspoň z nedbanlivosti a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Zákonník práce pre účely skončenia pracovného pomeru rozlišuje medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny. Porušenie pracovnej disciplíny najvyššej intenzity (závažné porušenie) je dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru alebo pre výpoveď z pracovného pomeru. Tieto pojmy, napriek tomu, že od ich vymedzenia závisí možnosť a rozsah postihu zamestnanca, Zákonník práce nedefinuje a ani neustanovuje, z akých hľadísk treba pri posudzovaní vychádzať. Jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny je intenzita porušenia pracovnej disciplíny. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej porušení došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, alebo to, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu a podobne. Pokiaľ ide o miesto výkonu práce ako o podstatnú náležitosť pracovnej zmluvy, tak táto priamo determinuje šírku dispozíčného oprávnenia zamestnávateľa voči zamestnancovi. Pri vymedzení miesta výkonu práce sa uplatňuje princíp zmluvnej voľnosti. Miesto výkonu práce možno vymedziť uvedením presnej adresy, kde sídli zamestnávateľ alebo jeho organizačná časť, alebo uvedením mesta, obce, v ktorej bude zamestnanec vykonávať prácu, alebo iným spôsobom (vymedzenie okresu, kraja, regiónu a pod.). Miesto výkonu práce treba odlišovať od pojmu pracovisko, keď miesto výkonu práce je v prevažnej miere širším pojmom. Za pracovisko sa považuje určitý priestor, v ktorom má zamestnanec vykonávať prácu v rámci organizačnej jednotky a pracoviskom je kancelária, stavenisko, dielňa. Pri veľmi úzkom vymedzení miesta výkonu práce nemožno vylúčiť, že priestory pracoviska zamestnanca sú zhodné s priestormi, ktoré sú miestom výkonu práce dohodnutým v pracovnej zmluve.

Presné vymedzenie miesta výkonu práce v pracovnej zmluve je tak dôležité pre posúdenie, či ide o preradenie zamestnanca na výkon práce do iného miesta, ako bolo dohodnuté v pracovnej zmluve (§ 55 Zákonníka práce). Zamestnávateľ nie je oprávnený jednostranne zmeniť v pracovnej zmluve dohodnuté miesto výkonu práce a zamestnanca preradiť na iné miesto výkonu práce. Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne (§ 54 Zákonníka práce). V zmysle Najvyššieho súdu SR nemožno považovať za porušenie pracovnej disciplíny, ak sa zamestnanec, ktorému zamestnávateľ neprideľoval prácu na mieste výkonu práce v zmysle pracovnej zmluvy, do zamestnania nedostavoval a po dobu trvania tejto prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa na pracovisku nezdržoval.

V tomto prípade bolo miesto výkonu práce v pracovnej zmluve medzi účastníkmi označené ako K., Y., H. Y. č. XXX, J. L.. Na tejto adrese mala navrhovateľka podľa pracovnej zmluvy prácu vykonávať. K zmene obsahu pracovnej zmluvy, týkajúcej sa miesta výkonu práce, medzi účastníkmi nedošlo. Navrhovateľka odmietla podpísať dohodu o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 08.08.2011, podľa ktorej s účinnosťou od 09.08.2011 za miesto výkonu práce považuje M. XXXX/XX, J. L.. Nebolo preto povinnosťou navrhovateľky vyplývajúcou z pracovnej zmluvy vykonávať prácu na zmenenom mieste. Preto, ak sa navrhovateľka v čase od 18.08.2011 do okamžitého skončenia pracovného pomeru nedostavovala do zamestnania na takto žalovaným jednostranne zmenené miesto výkonu práce, jej konanie nemožno považovať za také, ktoré by zakladalo neospravedlnenú neprítomnosť v práci (absenciu) a zároveň za dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce.

Z uvedeného je zrejmé, že súd prvého stupňa vec nesprávne právne posúdil, keď nesprávne aplikoval na danú vec ustanovenie § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, a najmä keď vykonal nesprávny výklad citovaného zákonného ustanovenia, v dôsledku čoho navrhovateľka úspešne vo svojom odvolaní uplatnila dôvod na odvolanie podľa § 205 ods. 2 písm. f/ Občianskeho súdneho poriadku.

V ďalšom konaní súd prvého stupňa rozhodne o návrhu, ktorým sa navrhovateľka domáhala určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru v súlade s citovaným rozhodnutím Najvyššieho súdu SR a následne aj posúdi nároky navrhovateľky súvisiace s neplatným skončením pracovného pomeru a náhradou mzdy podľa § 79 Zákonníka práce, ako aj ďalšie nároky, ktoré navrhovateľka v návrhu na začatie konania o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatnila.

V ďalšom konaní bude súd prvého stupňa viazaný vysloveným právnym názorom odvolacieho súdu (§ 226 O.s.p.) a rozhodne nanovo aj o všetkých trovách účastníkov konania (§ 224 ods. 3 O.s.p.).

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu odvolanie **n i e j e** prípustné.