

## Nadbytečnost a nabídka jiné práce pro zaměstnance

absolutní nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat. Zaměstnavatel ale není povinen vytvářet pro zaměstnance, který se stal v důsledku rozhodnutí o organizační změně nadbytečným, nové pracovní příležitosti, aby....

Nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat znamená, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance žádnou práci; jde tu o absolutní nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat. Zaměstnavatel ale není povinen vytvářet pro zaměstnance, který se stal v důsledku rozhodnutí o organizační změně nadbytečným, nové pracovní příležitosti, aby mohl učinit nabídku ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce; stejně tak není smyslem uvedeného ustanovení, aby zaměstnavatel nabízel práci, o níž je zřejmé, že i na nabízeném místě bude zaměstnanec nadbytečný. Aby byla splněna nabídková povinnost, musí mít zaměstnavatel potřebu, aby určitá pracovní činnost byla reálně vykonávána. Z tohoto hlediska není rozhodné, je-li potřeba této práce formalizována v podobě „funkčních schémat“, rozhodující je potřeba určitou práci zajistit; vznikne-li o tom pochybnost, je na zaměstnavateli, aby prokázal, že tuto potřebu má. Jestliže však zaměstnavatel nemá žádnou pro zaměstnance vhodnou práci, nemá možnost jej dále zaměstnávat (v tomto smyslu nemá pro zaměstnance volné pracovní místo) a je tudíž splněna podmínka platné výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 2 písm. a) zák. práce.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1235/2002, ze dne 4.2.2003)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně K. C., zastoupené advokátem, proti žalované S. m. š. p. d. s v. v., zastoupené advokátem, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Lounech pod sp.zn. 5 C 648/98, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 28. listopadu 2001, č.j. 10 Co 17/2000-86, tak, že rozsudek krajského soudu zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 20. 2. 1998 žalovaná sdělila žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že dne 19. 2. 1998 bylo rozhodnuto organizačním opatřením č. 1/98, že v zájmu zlepšení kvalifikační struktury učitelek - zaměstnanců žalované, bude dána výpověď z pracovního poměru učitelkám, které neabsolvovaly rozšiřující studium speciální pedagogiky pro MŠ, a nově budou přijímány pouze ty, které mají takto rozšířenou kvalifikaci. Zároveň žalobkyni sdělila, že nemá možnost jí dále zaměstnávat, a to ani po případné předchozí průpravě.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnila zejména tím, že důvody pro výpověď podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce tak, jak jsou uvedeny v písemném vyhotovení výpovědi, nejsou dány, neboť její nadbytečnost

ve skutečnosti nenastala. Vyjádřila přesvědčení, že skutkové vymezení důvodu výpovědi je neurčité a nesrozumitelné a že s organizačním opatřením nebyla seznámena; nebyla jí ani nabídnuta jiná, pro ni vhodná práce.

Okresní soud v Lounech rozsudkem ze dne 18. 11. 1998, č.j. 5 C 648/98-23, žalobu zamítl a rozhodl že žalobkyně je povinna zaplatit žalované náklady řízení 3.692,20 Kč „na účet“ JUDr. R. P. Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že výpověď splňuje všechny požadavky kladené na ni zákonem a že žalovaná ani neměla možnost žalobkyni dále zaměstnávat.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Ústí nad Labem usnesením ze dne 14. 4. 1999, č.j. 10 Co 121/99-37, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Shodně se soudem prvního stupně dospěl k závěru, že v projednávané věci byl naplněn zákonný důvod výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce a že soud nemůže přezkoumávat organizační opatření přijaté žalovanou. Vytkl však soudu prvního stupně, že se nezabýval dostatečně tím, zda žalovaná splnila nabídkovou povinnost zakotvenou v ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, a uložil soudu prvního stupně, aby v tomto směru doplnil dokazování.

Okresní soud v Lounech rozsudkem ze dne 6. 10. 1999, č.j. 5 C 648/98-54, žalobu znovu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované náklady řízení 10.243,60 Kč „na účet“ JUDr. R. P. Po doplnění dokazování podle pokynů odvolacího soudu měl za prokázáno, že žalovaná vydala organizační opatření č. 1/98 ze dne 19. 2. 1998, podle kterého měl být snížen stav zaměstnanců za účelem zefektivnění práce s tím, že budou sníženy počty pedagogických pracovníků a bude navýšen počet pomocných pečovatelek ve spolupráci s Úřadem práce. V době dání výpovědi žalobkyni neměla žalovaná k dispozici žádné volné pracovní místo, a to jak kvalifikované, tak bez kvalifikace. Vycházejí dále z výslechu svědka R., pracovníka úřadu práce, dovodil, že bylo vyloučeno, aby za stejných předpokladů, jako byly přijaty pomocné pečovatelky, mohla být u žalované zaměstnána žalobkyně, neboť je zavedenou praxí úřadu práce, že propuštěné uchazeče v zásadě nezaměstnávají v rámci své činnosti u bývalého zaměstnavatele.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 28. 11. 2001, č.j. 10 Co 17/2000-86, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že určil, že výpověď z pracovního poměru daná žalobkyni dopisem žalované datovaným 20. 2. 1998 je neplatná, a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 8.025,- Kč a na nákladech odvolacího řízení 8.372,- Kč, v obou případech „na účet“ advokáta. Na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že žalovaná svoji nabídkovou povinnost zakotvenou v ustanovení § 46 odst. 2 zákoníku práce nesplnila. Vycházel přitom z toho, že podle organizačního opatření žalované č. 1/98 spadá potřeba přijetí dvou pomocných pečovatelek a snížení stavu učitelek o dvě do jednoho časového okamžiku, přičemž jedna pomocná pečovatelka byla přijata v měsíci lednu 1998. Tato skutečnost nastala před rozhodnutím o organizačním opatření, a proto nic nemění na tom, že v době, kdy byla žalobkyni výpověď dáována, byla současně zřízena dvě místa pomocných pečovatelek, z nichž ani jedno nebylo žalobkyni nabídnuto. K obsazení uvedených dvou pracovních míst došlo až následně, v průběhu roku 1998, na základě dohody s úřadem práce, což je ovšem pro posouzení dané věci nerozhodné.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalovaná namítá, že napadený rozsudek vychází ze skutkového zjištění, jež nemá oporu v provedeném dokazování. Podle přesvědčení dovolatelky závěr

odvolacího soudu, že v době dání výpovědi byla u žalované dvě místa pomocných pečovatelek, z nichž ani jedno nebylo žalobkyni nabídnuto, není správný, neboť místa pomocných pečovatelek zřizoval Úřad práce L. a nikoli žalovaná. Jedno místo pomocné pečovatelky bylo zřízeno dohodou mezi Úřadem práce L. a žalovanou dne „10. 11. 1997“ (správně dne 15. 12. 1997) a na ně byla přijata od měsíce ledna 1998 L. K. a další místo bylo zřízeno dodatkem k dohodě mezi Úřadem práce L. a žalovanou dne 24.7.1998, tedy až po skončení pracovního poměru žalované. Podle přesvědčení dovolatelky z organizačního opatření č. 1/98 „nepochybně vyplývá“, že vznik pracovních míst pomocných pečovatelek je zcela závislý na dohodě s Úřadem práce v L., který jedině mohl umožnit na základě dohody se žalovanou zřízení míst pomocných pečovatelek v rámci veřejně prospěšných prací. Dovolatelka je přesvědčena, že řízení je navíc postiženo i další vadou, která měla za následek nesprávné rozhodnutí ve věci. Odvolací soud totiž opřel své rozhodnutí o skutková zjištění, která neučinil soud prvního stupně, a tím odepřel účastníku řízení možnost ohledně takových zjištění právně argumentovat a vyjadřovat se k nim a posléze i možnost nechat přezkoumat závěry soudu prvního stupně soudem odvolacím. Byla tak porušena zásada dvouinstančnosti občanského soudního řízení. Navrhla, aby dovolací soud rozhodnutí odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle Občanského soudního řádu ve znění účinném do 31.12.2000 (srov. Část dvanáctou, Hlavu I, bod 17. zákona č. [30/2000](#) Sb., kterým se mění zákon č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek odvolacího soudu bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - s ohledem na to, že žalovaná dala žalobkyni výpověď z pracovního poměru v únoru 1998 - podle zákona č. 65/1965 zákoníku práce, ve znění zákonů č. [88/1968](#) Sb., č. [153/1969](#) Sb., č. [100/1970](#) Sb., č. [20/1975](#) Sb., č. [72/1982](#) Sb., č. [111/1984](#) Sb., č. [22/1985](#) Sb., č. [52/1987](#) Sb., č. [98/1987](#) Sb., č. [188/1988](#) Sb., č. [3/1991](#) Sb., č. [297/1991](#) Sb., č. [231/1992](#) Sb., č. [264/1992](#) Sb., č. [590/1992](#) Sb., č. [37/1993](#) Sb., č. [74/1994](#) Sb., č. [118/1995](#) Sb., č. [287/1995](#) Sb. a č. [138/1996](#) Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30. 9. 1999 (dále jen "zák. práce").

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno, že organizačním opatřením č. 1/98 ze dne 19. 2. 1998 žalovaná mimo jiné rozhodla, že „v důsledku těchto změn dojde i ke změně ve složení zaměstnanců MŠ, když bude (v důsledku většího počtu dětí s rozsáhlejšími vadami) zapotřebí přijmout alespoň dvě pomocné pečovatelky (zvětší se rozsah pomoci dětem při manuálních úkonech, hygieně apod.) a současně bude možné snížit počet pedagogických pracovníků o dvě učitelky, neboť dojde ke snížení rozsahu manuálních činností, které dosud učitelky rovněž (kromě pedagogické činnosti) vykonávaly“. Dopisem ze dne 20. 2. 1998 byla žalobkyni dána výpověď z pracovního poměru podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce z důvodu uvedených v organizačním opatření č.1/98 ze dne 19. 2. 1998.

Podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud nejde o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, pouze tehdy, jestliže

- a) nemá možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě,
- b) zaměstnanec není ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti, nebo podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci.

Nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat znamená, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance žádnou práci; jde tu tedy o absolutní nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat. Zaměstnavatel musí totiž zaměstnanci nabídnout jakékoliv volné místo, které je k dispozici v době výpovědi, nejen místo odpovídající původní pracovní smlouvě, popřípadě kvalifikaci zaměstnance kdykoliv získané (ať před uzavřením smlouvy nebo po jejím sjednání), a to i tehdy, když toto místo vyžaduje předchozí průpravu zaměstnance. Rozhodnutí, zda této nabídky bude využito, je dáno výlučně zaměstnanci, který může tuto pracovní příležitost odmítnout, čímž je pak dovršena podmínka uvedená v ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce pro platnost výpovědi (srov. Sborník Nejvyššího soudu o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních III, SEVT Praha 1980, str. 57-58). Podmínka platné výpovědi je tedy splněna nejen tehdy, odmítne-li zaměstnanec nabídku jiné pro něho vhodné práce, nýbrž i v případě, jestliže zaměstnavatel nemá možnost zaměstnance dále zaměstnávat proto, že takovou práci pro něho nemá.

Z uvedeného ustanovení však nevyplývá povinnost zaměstnavatele vytvářet pro zaměstnance, který se stal v důsledku rozhodnutí o organizační změně nadbytečným, nové pracovní příležitosti, aby mohl učinit nabídku ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce; stejně tak není smyslem uvedeného ustanovení, aby zaměstnavatel nabízel práci, o níž je zřejmé, že i na nabízeném místě bude zaměstnanec nadbytečný. Aby byla splněna nabídková povinnost, musí mít zaměstnavatel potřebu, aby určitá pracovní činnost byla reálně vykonávána. Z tohoto hlediska není rozhodné, je-li potřeba této práce formalizována v podobě „funkčních schémat“, rozhodující je potřeba určitou práci zajistit; vznikne-li o tom pochybnost, je na zaměstnavateli, aby prokázal, že tuto potřebu má. Jestliže však zaměstnavatel nemá žádnou pro zaměstnance vhodnou práci, nemá možnost jej dále zaměstnávat (v tomto smyslu nemá pro zaměstnance volné pracovní místo) a je tudíž splněna podmínka platné výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 2 písm. a) zák. práce.

S námitkou dovolatelky, že rozsudek odvolacího soudu vychází ze skutkových zjištění, jež nemají oporu v provedeném dokazování, když závěr, že v době dání výpovědi byla u žalované dvě místa pomocných pečovatelek, z nichž ani jedno nebylo žalovkyni nabídnuto, není správný, neboť místa pomocných pečovatelek zřizoval Úřad práce L. a nikoli žalovaná, nelze souhlasit bezvýhradně.

Podle ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) o.s.ř. lze dovolání podat, jestliže rozhodnutí vychází ze skutkového zjištění, které nemá v podstatné části oporu v provedeném dokazování.

Za skutkové zjištění, které nemá oporu v provedeném dokazování, je třeba ve smyslu citovaného ustanovení rozumět výsledek hodnocení důkazů soudem, který neodpovídá postupu vyplývajícímu z ustanovení § 132 o.s.ř., protože soud vzal v úvahu skutečnosti, které z provedených důkazů nebo přednesů účastníků nevyplývaly ani jinak nevyšly za řízení najevo, protože soud pominul rozhodné skutečnosti, které byly provedenými důkazy prokázány nebo vyšly za řízení najevo, nebo protože v hodnocení důkazů, popř. poznatků, které vyplývaly z přednesů účastníků nebo které vyšly najevo jinak, z hlediska závažnosti (důležitosti), zákonnosti, pravdivosti, event. věrohodnosti, je logický

rozpor, nebo jestliže hodnocení důkazů odporuje ustanovením § 133 až § 135 o.s.ř. Skutkové zjištění nemá oporu v provedeném dokazování v podstatné části tehdy, týká-li se skutečností, které byly významné pro posouzení věci z hlediska hmotného práva.

Dovolacím důvodem podle ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) o.s.ř. lze napadnout výsledek činnosti soudu při hodnocení důkazů, na jehož nesprávnost lze usuzovat - jak vyplývá ze zásady volného hodnocení důkazů - jen ze způsobu, jak k němu soud dospěl. Nelze-li soudu v tomto směru vytknout žádné pochybení, není možné ani polemizovat s jeho skutkovými závěry (např. namítat, že soud měl uvěřit jinému svědkovi, že některý důkaz není ve skutečnosti pro skutkové zjištění důležitý apod.). Znamená to, že hodnocení důkazů, a tedy ani skutkové zjištění jako jeho výsledek, z jiných než z výše uvedených důvodů nelze dovoláním úspěšně napadnout.

Skutkový závěr o tom, že v době dání výpovědi žalobkyni byla současně zřízena u žalované dvě místa pomocných pečovatelek, není správný. Odvolací soud přehlédl, že pracovní místa pomocných pečovatelek nevznikla (nebyla vytvořena) organizačním opatřením žalované č. 1/98 ze dne 19. 2. 1998. Jedno pracovní místo bylo vytvořeno dohodou mezi žalovanou a Úřadem práce v L. č. 09/9802 ze dne 15. 12. 1997 na dobu od 5. 1. 1998 do 31. 12. 1998 (srov. bod II. 3. dohody). Další pracovní místo bylo vytvořeno dodatkem č. 1 k uvedené dohodě uzavřeným dne 24. 7. 1998 a rozšířením dodatku bylo dne 10. 11. 1998 dohodnuto vytvoření ještě jednoho (již třetího) pracovního místa u žalované. První z uvedených pracovních míst bylo obsazeno ode dne 6. 1. 1998 L. K. Protože další pracovní místo bylo vytvořeno teprve dodatkem č. 1 k dohodě mezi žalovanou a Úřadem práce č. 09/9802, uzavřeným dne 24. 7. 1998 a výpověď byla žalobkyni dána dne 20. 2. 1998, nemá závěr o tom, že v době dání výpovědi žalobkyni byla současně zřízena u žalované dvě místa pomocných pečovatelek, oporu v provedeném dokazování. Namítá-li však dovolatelka, že místo pomocných pečovatelek zřizoval Úřad práce L. a nikoli žalovaná, pak její tvrzení je v rozporu s obsahem dohody mezi Úřadem práce L. a samotnou žalovanou, podle které se k vytvoření takovýchto míst zavazuje žalovaná, nikoli Úřad práce L. (jiné ujednání by bylo v rozporu se zákonem - srov. § 5 odst. 2 zákona č. [9/1991](#) Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti).

Pro posouzení zda zaměstnavatel má nebo nemá možnost nabídnout zaměstnanci jiné pracovní místo (§ 46 odst. 2 zák. práce) ale nestačí, že zaměstnavatel má jiné volné pracovní místo. Podstatné je, zda takové volné pracovní místo může také zaměstnanci, s nímž hodlá pracovní poměr ukončit výpovědí, nabídnout a tímto zaměstnancem je též obsadit.

Podle bodu II. 3. dohody mezi žalovanou a Úřadem práce v L. ze dne 15. 12. 1997 č. 09/9802 a jejich dodatků ze dne 24. 7. 1998 a 10. 11. 1998 se žalovaná zavázala, že zřízená pracovní místa obsadí pouze uchazeči o zaměstnání evidovanými úřadem práce a že uchazeče doporučeného úřadem práce neodmítne. Také toto ujednání je zcela v souladu s ustanovením § 5 zák. č. [9/1991](#) Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti a § 4 odst. 1 písm. b) vyhlášky č. [35/1997](#) Sb., kterou se stanoví podrobnosti zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšných prací. Žalovaná by tedy nemohla nabídnout žalobkyni případně volné pracovní místo, zřízené na základě dohody mezi ní a Úřadem práce v L. I kdyby takové místo žalobkyni nabídla, nesměla takové místo žalobkyni (která v té době byla ještě v pracovním poměru u žalované) obsadit; zavázala se obsadit je pouze uchazeči o zaměstnání evidovanými a písemně doporučenými úřadem práce. Vzhledem k tomu, že pro rozhodnutí věci bylo podstatné také posouzení toho, zda žalovaná mohla reálně (skutečně) nabídnout žalobkyni volné pracovní místo, které by mohla žalobkyni také skutečně obsadit, a odvolací soud při posuzování této otázky

nevycházel z provedených důkazů (dohody mezi žalovanou a Úřadem práce v L. ze dne 15. 12. 1997 č. 09/9802 a jejích dodatků ze dne 24. 7. 1998 a 10. 11. 1998), je závěr odvolacího soudu i v tomto směru nepodložený.

Správné není tvrzení dovolatelky o tom, že rozhodnutí odvolacího soudu je postiženo vadou, která měla za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, neboť byla porušena zásada dvouinstančnosti. V projednávané věci opřel odvolací soud své rozhodnutí o důkazy, z nichž vycházel i soud prvního stupně. Od závěru soudu prvního stupně se odchýlil jen v tom, že zaujal jiný právní názor, pro který ale měl oporu v důkazech, které provedl i soud prvního stupně, jenž však na jejich základě rozhodl jinak. Odvolací soud neopřel své rozhodnutí (jak tvrdí dovolatelka) o skutková zjištění, která soud prvního stupně neučinil. V projednávané věci se tak nejedná o případ, kdy jiné právní posouzení věci odvolací soud ve svém rozhodnutí založí na skutkových zjištěních uvedených v rozhodnutí soudu prvního stupně, přestože právní posouzení věci tímto soudem na nich nespočívá. Ke svému rozhodnutí odvolací soud nepotřeboval podstatných (pro rozhodnutí zásadně významných) skutkových zjištění, jež by neučinil soud prvního stupně, popř., která tento soud učinil, ale vzhledem k odlišnému právnímu názoru, který zaujal, na nich své rozhodnutí nezaložil.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný, neboť vychází z takového skutkového zjištění, které nemá v podstatné části oporu v provedeném dokazování; Nejvyšší soud České republiky proto napadený rozsudek zrušil (§ 243b odst. 1 část věty za středníkem o.s.ř.) a věc vrátil Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení (§ 243b odst. 2 věta první o.s.ř.).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Náhrada za ztrátu na výděлку \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovněprávní vztah \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Služební poměr](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Mzda \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovní poměr \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Převedení zaměstnance na jinou práci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Plat](#)