

Staženo 15. 4. 2021

Uživatel dokumentu: Anonym

E-mail uživatele dokumentu:

**Upozornění: Uživatel bere na sebe odpovědnost za nakládání s tímto článkem dle autorského zákona a trestněprávních předpisů. Uživatel je oprávněn tuto knihu užít pouze pro osobní potřebu. Není oprávněn ji rozmnožovat, rozšiřovat, upravovat, sdělovat veřejnosti, a jakýmkoliv způsobem zpřístupňovat třetím osobám.**

- [COVID-19](#)
- [Pracovní poměr](#)

## Povinné testování zaměstnanců

19. 3. 2021



[Mgr. Daniel Vejsada](#)

[JUDr. Tereza Erényi, LL.M.](#)

**S účinností od 3. 3. 2021 je mimořádnými opatřeními Ministerstva zdravotnictví ČR zavedeno povinné testování zaměstnanců při výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele.**

Přinášíme vám přehled základních informací, které s povinným testováním souvisejí a také náš pohled na některé sporné pracovněprávní otázky, které nová mimořádná opatření přinášejí.

Poznámka:

Jedná se zejména o mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ČR č.j. MZDR 47828/2020-16/MIN/KAN ze dne 1. 3. 2021 (změněno mimořádným opatřením MZ ČR č.j. MZDR 47828/2020-21/MIN/KAN ze dne 5. 3. 2021 a č.j. MZDR 47828/2020-22/MIN/KAN ze dne 15. 3. 2021) a dále o mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ČR č.j. MZDR 47828/2020-17/MIN/KAN ze dne 5. 3. 2021.

Mimořádná opatření jsou však pravidelně aktualizována a vývoj je značně dynamický. Doporučujeme proto sledovat aktuální situaci, kdy jednotlivá opatření a jejich pozměněné verze jsou pravidelně zveřejňovány na stránkách ministerstva.<sup>1)</sup>

## Kdo má povinnost testovat zaměstnance

Povinnost testovat své zaměstnance mají:

- 1 zaměstnavatelé na území České republiky, kteří jsou podnikatelem nebo státním nebo národním podnikem (tzv. zaměstnavatelé soukromého sektoru) a zaměstnávají alespoň 10 osob (původní limit 50 osob byl snížen změnou mimořádného opatření ze dne 15. 3. 2021),
- 2 veřejní zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají alespoň 50 osob.

Dále mají nařízenou povinnost testovat své zaměstnance také poskytovatelé zdravotních služeb a poskytovatelé sociálních služeb (v rozsahu vymezeném v příslušném mimořádném opatření), těmito se nicméně v tomto článku s ohledem na specifickou úpravu blíže nezabýváme.

Veřejným zaměstnavatelem se pro účely mimořádných opatření rozumí:

- 1 zaměstnavatel uvedený v [§ 303 odst. 1 zákoníku práce](#), jiná organizační složka státu a územní samosprávný celek,
- 2 právnická osoba, k níž stát nebo územní samosprávný celek plní funkci zakladatele nebo zřizovatele, s výjimkou státního podniku a národního podniku, školy nebo školského zařízení podle [školského zákona](#) a s výjimkou poskytovatelů sociálních služeb, pro které jsou mimořádným opatřením stanovena zvláštní pravidla testování zaměstnanců,
- 3 veřejná vysoká škola,
- 4 služební úřad v případě státních zaměstnanců,
- 5 bezpečnostní sbor v případě příslušníků bezpečnostních sborů a
- 6 Armáda České republiky, Vojenská kancelář prezidenta republiky, Hradní stráž nebo Ministerstvo obrany v případě vojáků z povolání.

Veřejní zaměstnavatelé, kteří mají méně než 50 zaměstnanců, pak mohou sami rozhodnout o povinném testování svých zaměstnanců a v tom případě se na ně budou plně aplikovat příslušná mimořádná opatření.

Rozhodující je **celkový počet zaměstnanců daného zaměstnavatele** (včetně

zaměstnanců na DPP nebo DPČ), nikoliv počet zaměstnanců na konkrétním pracovišti, a to včetně např. zaměstnanců na mateřské či rodičovské dovolené a zaměstnanců pracujících z domova. Pro účely zjištění celkových počtů zaměstnanců se tedy započítávají i zaměstnanci, kteří na pracoviště vůbec nedocházejí a **nemusí tak být testováni**. I pokud tedy většina zaměstnanců pracuje z domova a na pracoviště docházejí pouze nárazově jednotky zaměstnanců, tito musí být testováni, pokud celkový počet zaměstnanců naplní počty stanovené vládním opatřením. Za zaměstnance se pro účely těchto mimořádných opatření navíc považují **také agenturní zaměstnanci**, kteří jsou k danému zaměstnavateli přiděleni, **a další osoby, které na základě jiného právního vztahu, než je pracovněprávní vztah, vykonávají práci nebo obdobnou činnost na pracovišti zaměstnavatele** společně s jeho zaměstnanci (obvykle spolupracující OSVČ, které svou činnost, byť z části, konají na pracovišti zaměstnavatele).

Ostatní zaměstnavatelé, kterým nebyla uložena povinnost testovat zaměstnance, mohou i nadále zaměstnance testovat dobrovolně, zaměstnanec ovšem v tomto případě může testování odmítnout – viz níže.

## **Odkdy je povinné testování a jaké jsou sankce**

Povinné testování zaměstnanců postupuje v několika vlnách. Nejdříve měli začít testovat zaměstnavatelé s 250 a více zaměstnanci. Ti měli testovat své zaměstnance již od 5. 3. 2021 a nesměli připustit přítomnost netestovaného zaměstnance na pracovišti od 12. 3. 2021.

Zaměstnavatelé s 50 a více zaměstnanci měli testovat od 8. 3. 2021 a nepřipustit přítomnost netestovaného zaměstnance na pracovišti od 15. 3. 2021.

Zaměstnavatelé s 10 až 49 zaměstnanci by měli začít testovat od 17. 3. 2021 a nesmí připustit přítomnost netestovaného zaměstnance na pracovišti od 26. 3. 2021.

Veřejní zaměstnavatelé s 50 a více zaměstnanci měli testovat své zaměstnance od 10. 3. 2021 a nepřipustit přítomnost netestovaného zaměstnance na pracovišti od 17. 3. 2021.

V případě porušení těchto povinností hrozí zaměstnavateli pokuta ve výši až 500 000 Kč na základě pandemického zákona.<sup>2)</sup>

## **Jakým způsobem lze testovat**

K testování lze využít stávající síť POC antigenních center, kde je testování hrazeno z veřejného zdravotního pojištění. Byť z prvních vyjádření vlády k povinnému testování plynulo zcela jednoznačně, že zaměstnavatelé mají tato testovací místa využívat prioritně, aktuálně je kapacita těchto center pochopitelně nadměrně zatížena a v některých částech ČR je možné získat termín na testování až za několik týdnů. Není tedy překvapením, že v důsledku je praktická využitelnost tohoto způsobu testování pro zaměstnavatele značně limitovaná, navíc ze současných vyjádření některých členů vlády vyplývá, že chtějí využití tohoto způsobu testování pro testování zaměstnanců omezit. Teoreticky však stále jde o využitelnou možnost zejména v méně zatížených regionech a u menších zaměstnavatelů.

Dále lze testování zajistit prostřednictvím poskytovatele pracovnělékařských služeb či prostřednictvím jiného zdravotnického zařízení, které testování provádí a je zapojeno do systému ISIN (Informační systém infekční nemoci). V takovém případě je testování taktéž hrazeno z veřejného zdravotního pojištění.

Testování může probíhat přímo na pracovišti nebo je možné zaměstnance poslat do příslušného zdravotnického zařízení. V této souvislosti jsme zaznamenali diskuze ohledně možnosti zaměstnavatele vyslat zaměstnance na test mimo pracovní dobu. Tato otázka je aktuální, zejména pokud je testování prováděno mimo pracoviště. V případě testování na pracovišti bude pravděpodobně realizace v průběhu pracovní doby uskutečnitelná i v případě nepřetržitých provozů, když testování je třeba zorganizovat jednou za týden. Bude tak třeba nastavit efektivní způsob vykrytí zaměstnanců a střídání se na testech, aniž by došlo k narušení provozu.

Jsme toho názoru, že i v případě, kdy testování neprobíhá na pracovišti, by testování mělo probíhat primárně v rámci pracovní doby zaměstnance a mělo by se jednat o tzv. placenou překážku na straně zaměstnance. Testování bychom považovali za vyšetření provedené v souvislosti s výkonem práce ve smyslu [§ 103 odst. 1 písm. d\) a e\) zákoníku práce](#) a bodu 2 přílohy nařízení vlády č. [590/2006 Sb.](#)

Ve výše uvedených případech je zaměstnanec povinen zaměstnavateli doložit výsledek testu potvrzením poskytovatele zdravotních služeb.

Poslední možností je využití tzv. samotestů, tedy testů prováděných laickou osobou. Lze využít testy schválené Ministerstvem zdravotnictví ČR, jejichž seznam je k dispozici na

webových stránkách ministerstva. Dostupnost těchto testů je ovšem aktuálně také omezena, jelikož povinnost testovat zaměstnance byla vyhlášena poměrně narychlo s brzkou účinností, a tedy se dodavatelé těchto testů nestihli připravit na dramaticky zvýšenou poptávku. Lze nicméně předpokládat, že v rámci několika následujících týdnů by se mohla situace zlepšit. V případě samotestů by zaměstnavatelé měli získat příspěvek 60 Kč na jeden test od zdravotních pojišťoven. Systém podávání žádostí se v tuto chvíli připravuje.

K doporučenému průběhu samotestování uvádíme pár poznámek níže.

## **Jak často musí testování proběhnout a kdo se testovat nemusí**

Poslední test zaměstnance nesmí být nikdy starší než 7 dní, tedy každý zaměstnanec by měl být testován alespoň 1x týdně.<sup>3)</sup>

Testovat se ovšem nemusí zaměstnanci, kteří:

- 1 prodělali laboratorně potvrzené onemocnění COVID-19**, uplynula u nich doba izolace podle platného mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví, nejeví žádné příznaky onemocnění COVID-19 a od prvního pozitivního RT-PCR testu na přítomnost viru SARS-CoV-2 nebo POC antigenního testu na přítomnost antigenu viru SARS-CoV-2 neuplynulo více než 90 dní,
- 2 mají vystavený certifikát Ministerstva zdravotnictví ČR o provedeném očkování proti onemocnění COVID-19**, od aplikace druhé dávky očkovací látky v případě dvoudávkového schématu uplynulo nejméně 14 dnů nebo od aplikace první dávky očkovací látky v případě jednodávkového schématu uplynulo nejméně 14 dnů a očkovaná osoba nejeví žádné příznaky onemocnění COVID-19 nebo
- 3 vykonávají práci z domova.**

Aplikaci výjimek dle písm. a) a b) výše prokazuje zaměstnanec potvrzením vydaným poskytovatelem zdravotních služeb. Dle našich zkušeností vyžadují poskytovatelé, aby si daná osoba vyzvedla potvrzení osobně v ordinaci. Nejedná se tedy o zcela šťastné řešení, jelikož povede ke zvýšení mobility a zvýšenému počtu osob, které se budou nacházet v ordinacích, což jistě není v současné době žádoucí.

## Může zaměstnanec testování odmítnout?

Zaměstnanci jsou dle mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví ČR na výzvu zaměstnavatele povinni testování podstoupit. Pokud podstoupit test odmítnou, **zaměstnavatel jim nesmí umožnit přítomnost na pracovišti**. Za takto zameškanou směnu pak **zaměstnanci nebude příslušet mzda, plat či její náhrada**. Tento výklad je nesporný.

Není ovšem jisté, zda lze považovat odmítnutí zaměstnance podstoupit test také za porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k práci vykonávané zaměstnancem, a tedy zda lze případně přistoupit k předání upozornění na možnost výpovědi (v případě hodnocení porušení jako méně závažného) či dokonce k rozvázání pracovního poměru výpovědí dle [§ 52 písm. g\) zákoníku práce](#) v případě, že by takové porušení povinností bylo hodnoceno jako závažné.

V rámci odborné veřejnosti se názory na tuto otázku různí. Také stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí<sup>4)</sup> k této otázce je vnitřně rozporné. MPSV ve svém stanovisku na jednu stranu uvádí, že zaměstnanec odmítnutím testu porušuje své povinnosti, na druhou stranu však hodnotí nepřítomnost zaměstnance na pracovišti z důvodu odmítnutí testu jako omluvenou absenci, tedy jako překážku v práci na straně zaměstnance. Je ovšem třeba uvést, že stanovisko MPSV není pro soudy v případných sporech závazné, byť k němu mohou soudy samozřejmě přihlídnout, a je tedy na zaměstnavatelích, jakou míru rizika jsou v tuto chvíli ochotni v případě zaměstnanců odpírajících testování přijmout. Z našeho pohledu je odmítání testování možné hodnotit jako porušení pracovní kázně, z praktického pohledu bychom tedy doporučovali minimálně předání vytýkacích dopisů. Pokud však poté zaměstnavatel přistoupí k razantnímu kroku spočívajícímu v rozvázání pracovního poměru, bude muset pravděpodobně počítat se soudní dohrou.

Navíc se objevují i názory, že Ministerstvo zdravotnictví ČR není vůbec oprávněno nařídít zaměstnanci povinnost podstoupit testování z důvodu chybějícího zákonného zmocnění k uložení takové povinnosti. Dle nám známých informací již došlo k podání návrhu Nejvyššímu správnímu soudu na zrušení tohoto mimořádného opatření z důvodu jeho nezákonnosti. Během pár týdnů (pokud NSS skutečně rozhodne rychle, jak bylo avizováno) bychom se tedy měli dozvědět názor soudu, který by snad měl tyto sporné otázky vyjasnit.

Mezi odbornou veřejností se současně objevují názory, že zaměstnanci by za odmítnutí testování mohla být uložena pokuta ve výši až 50 000 Kč dle pandemického zákona. Domníváme se však, že jde o poměrně rozšiřující interpretaci, když předmětný přestupek odkazuje na povinnost testovat zaměstnance, a nikoli obecnou povinnost se opatřením řídit a nechat se testovat.<sup>5)</sup> Uložení pokuty tedy reálnou hrozbu pro zaměstnance pravděpodobně nepředstavuje.

## **Je zaměstnavatel povinen vést evidenci testů?**

Dle jedné ze změn mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví ČR je zaměstnavatel povinen vést evidenci provedených samotestů, u zbylých zaměstnanců by měl být zaměstnavatel schopen doložit potvrzením poskytovatele zdravotních služeb aplikaci výjimky z povinnosti testování či podstoupení testu jiným způsobem (viz výše).

Náležitosti takové evidence ovšem nejsou příslušným mimořádným opatřením upraveny. Lze případně vyjít například ze vzoru evidence provedených samotestů pro zdravotní pojišťovny, který je k dispozici na internetových stránkách Ministerstva průmyslu a obchodu.

Při vedení takové evidence ovšem bude nepochybně docházet ke zpracování osobních údajů zaměstnanců, a tedy zaměstnavatelé nesmí zapomenout ani na povinnosti vyplývající z GDPR, zejména když se pracuje se zvláštní kategorií osobních údajů o zdravotním stavu zaměstnanců. K podmínkám zpracování osobních údajů zaměstnanců a jiných osob za tímto účelem vydal stanovisko také Úřad pro ochranu osobních údajů, které je k dispozici na jeho internetových stránkách<sup>6)</sup>.

## **Jak provádět samotestování**

V ideálním případě by mělo samotestování proběhnout tím způsobem, že zaměstnanec je otestován při příchodu na pracoviště (pokud již má „propadlý“ test) či v průběhu pracovní doby (pokud předchozí test není starší než 7 dní).

Dle průvodce vydaného Ministerstvem průmyslu a obchodu by měl zaměstnavatel k provádění samotestů vyčlenit vhodný prostor na pracovišti tak, aby nedocházelo ke kumulaci zaměstnanců čekajících na testování. Tyto prostory by měly být pravidelně větrány a dezinfikovány. Zaměstnance, kteří budou při provádění testu asistovat, by měl zaměstnavatel seznámit se způsobem, jakým se testy provádějí (což lze nalézt v příbalovém letáku každého

balení s testem), a vybavit vhodnými ochrannými pomůckami (lze doporučit respirátor minimálně FFP2, ochranné brýle a rukavice).

Výsledek testu je následně zaznamenán do evidence provedených testů. V případě negativního výsledku může zaměstnanec pokračovat v práci na pracovišti za dodržení hygienických opatření.

Použité testy by měly být následně zlikvidovány s vědomím, že se jedná o potencionálně nebezpečný odpad. Použité samotesty by tak měly být vloženy do černého plastového pytle s tloušťkou alespoň 0,2 mm. Po naplnění nebo nejpozději do 24 hodin od prvního použití je třeba pytel zavázat a vnějšík pytle dezinfikovat a vyhodit do běžné nádoby na směsný komunální odpad (neodkládat vedle popelnic). Zaměstnanec manipulující s odpadem si poté vždy důkladně umyje ruce mýdlem a teplou vodou nebo použije dezinfekci na ruce.

Závěrem uvádíme, že samotesty nejsou určeny pro zaměstnance, kteří již na sobě pociťují příznaky onemocnění COVID-19. Takový zaměstnanec by se vůbec neměl dostavit na pracoviště, ale měl by kontaktovat svého ošetřujícího lékaře, a bude mu vystavena žádanka na provedení PCR testu.

Samotesty by si měli zaměstnanci provádět doma (či na jiném místě než na pracovišti) **pouze ve výjimečných případech**, tedy pokud po dobu 7 dní nepracují na pracovišti zaměstnavatele. Jedná se tak např. o obchodní zástupce, kteří pracují částečně z domova a částečně jezdí za zákazníky, nebo třeba zaměstnance na delších pracovních cestách. Mimořádné opatření tedy nepočítá s variantou, že by se zaměstnanci měli běžně testovat sami doma před příchodem do zaměstnání. Výsledek provedeného samotestu by měl zaměstnanec ohlásit zaměstnavateli a následně test zlikvidovat (nedoporučujeme stanovit povinnost testy nosit na pracoviště ke kontrole ani v případě negativního výsledku). Prakticky lze doporučit vyhotovení vzoru čestného prohlášení, které bude zaměstnanec vždy po testování odevzdávat ideálně doplněné fotografií negativního testu. Zaměstnance, kteří pracují **výlučně z domova**, pak **není nutné vůbec testovat**.

## **Co dělat při pozitivním výsledku samotestu**

Pokud je pozitivní výsledek zjištěn při provádění samotestu, je zaměstnanec **bezodkladně** povinen:



- 1 uvědomit zaměstnavatele,
- 2 opustit pracoviště do místa svého aktuálního bydliště,
- 3 uvědomit bezodkladně o výsledku testu poskytovatele pracovnělékařských služeb zaměstnavatele, pokud tak zaměstnavatel stanovil, jinak svého registrujícího poskytovatele zdravotních služeb, popřípadě orgán ochrany veřejného zdraví.

Následně bude zaměstnanci ze strany výše uvedeného poskytovatele zdravotních služeb vystavena žádanka na konfirmační RT-PCR test, kterému je zaměstnanec povinen bezodkladně se podrobit.

Tyto povinnosti zaměstnance vyplývají výslovně z výše citovaného opatření Ministerstva zdravotnictví o povinném testování v kombinaci s čl. I opatření Ministerstva zdravotnictví o samotestování.<sup>71</sup> Prakticky lze doporučit zaměstnancům povinnosti v případě samotestování zdůraznit, a to zejména za účelem předejití možných průtahů mezi pozitivním samotestem a následným potvrzením či vyvrácením positivity na základě PCR testu.

V této souvislosti upozorňujeme, že dle výše citovaného stanoviska MPSV má být doba mezi pozitivním antigenním testem a následným PCR testem, kdy zaměstnanec není připuštěn na pracoviště, považována za překážku na straně zaměstnavatele (tedy s náhradou mzdy). Ačkoli se s tímto výkladem neztotožňujeme, prakticky bude prosazování opačného výkladu ve smyslu překážky na straně zaměstnance s ohledem na výklad MPSV problematické. Zda bude možné takto vyplacenou náhradu mzdy kompenzovat v rámci programu Antivirus A nebo B, v tuto chvíli zřejmé není. Je tedy v zájmu zaměstnavatele, aby zaměstnanec skutečně reagoval na pozitivní výsledek samotestu bez prodlení a co nejdříve se objednal na PCR test.

## **Závěr**

Na pravidlech povinného testování zaměstnanců je zřejmé, že některé aspekty nebyly z důvodu rychlé přípravy příslušných mimořádných opatření úplně promyšleny, a proto mimo jiné také došlo po týdnu od účinnosti těchto opatření k zásadním změnám a k dalším změnám stále dochází. Ani tyto změny ale nevyjasnily některé zásadní otázky, zejména ve vztahu k možnému odmítnutí testu ze strany zaměstnanců. Tyto otázky tak bude pravděpodobně nucen vyjasnit až soud.

---

- 1) <https://koronavirus.mzcr.cz/category/mimoradna-opatreni>.
- 2) [§ 10 odst. 2 písm. c\) zákona č. 94/2021 Sb.](#), o mimořádných opatřeních při epidemii onemocnění COVID-19 a změně některých souvisejících zákonů.
- 3) Vycházíme ze situace aktuální ke dni přípravy tohoto článku. Dle vyjádření zástupců vlády v médiích je ve hře i zavedení častějšího testování.
- 4) Viz [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Povinne\\_testovani\\_zamestnancu\\_a\\_jeho\\_pracovnepravni\\_souvislosti\\_V2.pdf/](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Povinne_testovani_zamestnancu_a_jeho_pracovnepravni_souvislosti_V2.pdf/).
- 5) Viz § 11 odst. 2 písm. d) odkazem na § 2 odst. 2 písm. m).
- 6) K dispozici na <https://www.uouu.cz/k-nbsp-povinnemu-testovani-zamestnancu-ve-nbsp-firmach/d-48379>.
- 7) Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ČR ze dne 15. 3. 2021, č.j. MZDR 47828/2020-17/MIN/KAN.

## Zdroje

zákon č. [262/2006 Sb.](#), zákoník práce

zákon č. [94/2021 Sb.](#), o mimořádných opatřeních při epidemii onemocnění COVID-19 a změně některých souvisejících zákonů  
nařízení vlády č. [590/2006 Sb.](#), kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci  
mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ČR č.j. MZDR 47828/2020-16/MIN/KAN ze dne 1. 3. 2021 (změněno  
mimořádným opatřením MZ ČR č.j. MZDR 47828/2020-21/MIN/KAN ze dne 5. 3. 2021 a č.j. MZDR 47828/2020-22/MIN/KAN  
ze dne 15. 3. 2021)

mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ČR č.j. MZDR 47828/2020-17/MIN/KAN ze dne 5. 3. 2021

## Klíčová slova

- [COVID-19](#)
- [testování zaměstnanců](#)

## Související články

[Pandemie COVID-19 a pracovněprávní dopady](#)

3. 4. 2020 [JUDr. Nataša Randlová, Ph. D.](#) [Mgr. Jakub Lejsek](#)

[Doba covidová, aneb evoluce BOZP u zaměstnavatele](#)

23. 7. 2020 [Mgr. Bc. Lucie Kyselová](#)

- Povinné testování zaměstnanců
- Vedení a předkládání evidenčních listů důchodového pojištění za rok 2020 a novinky pro rok 2021
- Stravenkový paušál
- Nový seriál k dovolené



Práce a mzda 4/2021

Téma měsíce

[Povinné testování zaměstnanců Otevřít číslo Archiv časopisu](#)

Prozkoumejte téma

[Náhrada mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance](#)

7. 10. 2019

Související otázky

[Antigenní testy - dobrovolný nákup](#)

8. 3. 2021

[Testování a očkování v sociálních službách](#)

5. 3. 2021

Získejte přístup k veškerému obsahu portálů na 14 dní ZDARMA

- Přístup k placeným článkům
- Týdeník Podtrženo, sečteno
- Časové řezy předpisů
- Přístup k Otázky a odpovědi

[Chci přístup ZDARMA](#)