

## Vážime si vaše súkromie

Súbory cookies sú potrebné pre správne fungovanie webu, ako aj pre účely analýzy prevádzky a návštevnosti. Cookies nám neposkytujú prístup k Vášmu počítaču alebo akýmkoľvek informáciám o Vás. Webovým stránkam umožňujú zapamätať si informácie o Vašej návšteve, napríklad na ukládanie predvolieb bezpečného vyhľadávania, na zjednodušenie registrácie do nových služieb a na ochranu osobných údajov. Výberom „Prijať všetko“ udeľujete súhlas so spracovaním cookies pre uvedené účely. Kliknutím na „Odmietnuť všetko“ môžete používanie voliteľných cookies blokovať. [Podrobnosti o používaní súborov cookies.](#)

[Akceptovať](#) [Odmietnuť všetko](#)

# Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

[Úvod](#) > [Ministerstvo](#) > [Európska únia a medzinárodné vzťahy](#) > [Kordinácia systémov sociálneho zabezpečenia](#) > [Určovanie príslušnej legislatívy](#)

## Určovanie príslušnej legislatívy

Medzi základné zásady EÚ patrí voľný pohyb osôb a pracovníkov, kedy osoba môže mať bydlisko v jednom členskom štáte a prácu vykonávať v druhom členskom štáte resp. vo viacerých štátoch, čo má vplyv aj na oblasť sociálneho zabezpečenia. Na základe ustanovení nariadenia (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia platí základný princíp, podľa ktorého sa na osobu v konkrétnom čase v oblasti sociálneho zabezpečenia uplatňuje legislatíva len jedného štátu, takže príspevky resp. poistenie na sociálne zabezpečenie platí osoba len v jednom členskom štáte.

O právnom poriadku štátu, ktorý sa na osobu vzťahuje, rozhodujú inštitúcie sociálneho zabezpečenia a osoba nemá možnosť si vybrať, ktoré právne predpisy sa budú na ňu vzťahovať. Určená uplatniteľná legislatíva sa vzťahuje na celú oblasť sociálneho zabezpečenia, teda na sociálne poistenie a zdravotné poistenie. Príslušnosť k slovenskému systému sociálneho zabezpečenia sa potvrdzuje prenosným dokumentom A1, ktorý vydáva Sociálna poisťovňa.

Platný pracovný nástroj, ktorý má pomôcť inštitúciám, zamestnávateľom a občanom v danej oblasti pri určovaní, právne predpisy ktorého členského štátu sa uplatňujú za daných okolností, je [Praktická príručka o uplatniteľných právnych predpisoch v Európskej únii, EHP a vo Švajčiarsku](#).

Jednotlivé situácie osôb sa posudzujú na základe **všeobecných a osobitných pravidiel** zakotvených v hlave II nariadenia č. 883/2004. Hlava II - články 11 až 16 nariadenia č. 883/04 obsahujú ustanovenia, ktoré určujú pravidlá určovania príslušnosti k právnym predpisom, keď je osoba zamestnaná alebo samostatne zárobkovo činná, prípadne ekonomicky neaktívna. Pravidlá stanovené nariadením sú vylučné, záväzné a nadradené vnútroštátnym legislatívam - tak pre platenie príspevkov poistného, ako aj pre poskytovanie dávok.

Na základe ustanovení nariadenia platí **všeobecné pravidlo**, že osoby vykonávajúce zamestnanie alebo samostatnú zárobkovú činnosť podliehajú právnym predpisom sociálneho zabezpečenia toho členského štátu, v ktorom vykonávajú zárobkovú činnosť tzv. pravidlo *lex loci laboris* [článok 11 ods. 3 písm. a) nariadenia č. 883/2004].

Ekonomicky neaktívne osoby, dôchodcovia podliehajú právnym predpisom členského štátu bydliska [článok 11 ods. 3 písm. e) nariadenia č. 883/2004].

## Vyslanie

Zamestnanci, ktorých slovenský zamestnávateľ vyšle do iného členského štátu, aby tam v jeho mene vykonávali prácu, naďalej podliehajú podľa **osobitného pravidla** právnym predpisom vysielajúceho členského štátu, teda slovenskému systému sociálneho zabezpečenia. V takomto prípade hovoríme o tzv. inštitúte vysielania.

Podmienkou vyslania je skutočnosť, že očakávané trvanie tejto práce neprekročí 24 mesiacov a že daná osoba nie je vyslaná nahradiť inú osobu, ktorá skončila svoju dobu vyslania [článok 12 nariadenia č. 883/04]. Uvedené pravidlo platí z dôvodu uľahčenia voľného pohybu osôb, zachovania kontinuity trvania sociálneho zabezpečenia v jednom štáte a odstránenia administratívy pri nahlasovaní do iného systému sociálneho zabezpečenia.

Obdobné ustanovenia platia pri vysielaní aj pre samostatne zárobkovo činné osoby. Samostatne zárobkovo činná osoba môže využiť inštitút vyslania za predpokladu, že bude v inom členskom štáte vykonávať podobnú činnosť ako tú, ktorú zvyčajne vykonáva v Slovenskej republike a očakávané trvanie tejto činnosti neprekročí 24 mesiacov. Samostatne zárobkovo činná osoba musí i počas jej vyslania zachovávať v Slovenskej republike podmienky umožňujúce pokračovanie v činnosti po jej návrate (napr. zachovanie kancelárie alebo priestorov na vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti, platenie odvodov do Sociálnej poisťovne, platenie daňových odvodov, trvanie zápisu v profesijnej komore alebo v obchodnom registri...).

Zamestnanci/SZČO sa počas ich vyslania na územie iného členského štátu preukazujú prenosným dokumentom A1. Tento na základe žiadosti (podanej v dostatočnom časovom predstihu pred vyslaním) a splnenia požadovaných podmienok vystaví príslušná pobočka Sociálnej poisťovne.

## Výkon práce v dvoch alebo viacerých štátoch EÚ

Ak zamestnanec/SZČO vykonáva činnosť vo dvoch alebo viacerých členských štátoch Európskej únie, pri určovaní uplatniteľnej legislatívy platia **osobitné pravidlá** [článok 13 nariadenia č. 883/2004].

Rozhodujúcim ukazovateľom pre určenie príslušnej legislatívy je skutočnosť, kde sa vykonáva podstatná časť výkonu práce zamestnanca/SZČO. Za podstatnú časť výkonu činnosti sa považuje najmenej 25 % z celkového pracovného času a/alebo najmenej 25 % z celkovej odmeny. Ak vykonáva podstatnú časť svojej činnosti v členskom štáte bydliska (za bydlisko sa považuje miesto, kde sa osoba zvyčajne zdržiava a kde sa nachádza zvyčajné centrum jej záujmov, najmä kde má rodinné väzby, majetok, atď.), uplatňujú sa právne predpisy členského štátu bydliska. Ak nie, uplatňujú sa ďalšie osobitné pravidlá. Podrobnejšie informácie nájdete na stránke Sociálnej poisťovne [v časti súbežné vykonávanie činnosti](#).

## Osobitné pravidlá počas pandémie koronavírusu

Pandémia ochorenia COVID-19 zmenila naše pracovné zvyklosti. V jej dôsledku došlo k podstatnému nárastu výkonu cezhraničnej práce zo štátu bydliska (z domáceho prostredia), pričom sa táto dovtedy vykonávala v mieste sídla zamestnávateľa.

V snahe zabrániť častej zmene právnych predpisov sociálneho zabezpečenia podľa toho, v ktorom členskom štáte sa vykonáva podstatná časť práce, boli prijaté prechodné opatrenia. Podľa nich, aby sa zachovala kontinuita právnych predpisov, boli cezhraničným pracovníkom zachované pôvodne určené právne predpisy sociálneho zabezpečenia a naďalej podliehali sociálnemu zabezpečeniu štátu, kde sídlili ich zamestnávateľ. [Viac informácií nájdete na stránke Sociálnej poisťovne](#).

Platnosť týchto prechodných opatrení skončila 30. 6. 2022, okrem výkonu cezhraničnej telepráce, pri ktorej boli osobitné prechodné opatrenia predĺžené do 30.6.2023 v snahe zabezpečiť cezhraničným telepracovníkom právnu istotu v oblasti sociálneho zabezpečenia, keďže trend telepráce naďalej pretrváva.

## Cezhraničná telepráca

Medzi členskými štátmi bola dohodnutá definícia cezhraničnej telepráce.

Cezhraničná telepráca je práca vykonávaná:

- mimo prevádzkových priestorov zamestnávateľa alebo prevádzkarne, kde sa zvyčajne táto práca vykonáva,
- v inom členskom štáte, ako je štát, v ktorom sa nachádza prevádzka zamestnávateľa alebo miesto podnikania a
- pomocou informačných technológií, prostredníctvom ktorých ostáva fyzická osoba v spojení s pracovným prostredím zamestnávateľa alebo podniku, ako aj so zainteresovanými stranami/klientmi na plnenie svojich úloh uložených zamestnávateľom, alebo klientmi, v prípade samostatne zárobkovo činných osôb.

Všetky podmienky musia byť kumulatívne splnené, v prípade zamestnania musí ísť o tú istú prácu, akú zamestnanec vykonáva v priestoroch zamestnávateľa a cezhraničná telepráca sa uskutočňuje na základe dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom v súlade s vnútroštátnym právom.

Viac informácií môžete nájsť na stránke Sociálnej poisťovne TU v časti [Vykonávanie cezhraničnej telepráce](#).

## Výnimka z určenia uplatniteľnej legislatívy

Dva alebo viac členských štátov, príslušné orgány týchto štátov alebo úrady určené týmito orgánmi môžu v zmysle čl. 16 nariadenia č. 883/2004 v záujme určitých osôb alebo určitých kategórií osôb spoločnou dohodou dojednať výnimky z pravidiel uvedených vyššie, a to za podmienky, že sa na jej udelení tieto dohodnú.

Napr. ak bude vyslanie zamestnanca trvať dlhšie ako 24 mesiacov, je možné požiadať o výnimku podľa článku 16 základného nariadenia č. 883/2004, v zmysle ktorej sa bude na vyslaného zamestnanca vzťahovať naďalej legislatíva štátu, z ktorého je vysielaný, alebo ak osoba žiada o určenie legislatívy iného členského štátu, ako jej bola pôvodne určená.

Ak osoba žiada, odchylné od základných pravidiel, o určenie slovenskej legislatívy, žiadosť sa podáva na **Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR**, ktoré v opodstatnených prípadoch výnimku udelí.

V prípade, že ministerstvo výnimku udelí a na jej základe bude osoba podliehať iba slovenskej legislatíve, pobočka Sociálnej poisťovne vystaví tejto osobe PD A1 na základe podanej žiadosti o vystavenie prenosného dokumentu A1 z dôvodu udelenia výnimky – [pozri bod 188](#).

Na udelenie výnimky nie je právny nárok.

## Tlačivo Žiadosti o udelenie výnimky podľa článku 16 ods. 1 nariadenia č. 883/2004

- [Tlačivo Žiadosti o udelenie výnimky podľa článku 16 ods. 1 nariadenia č. 883/2004](#)

## Rámcová dohoda - Telepráca - Výnimky

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky uzatvorilo [Rámcovú dohodu o uplatňovaní čl. 16 ods. 1 nariadenia \(ES\) č. 883/2004 v prípade cezhraničnej telepráce](#) (telework - anglické znenie a [pracovný preklad v slovenskom jazyku](#)).

**Mnohostranná Rámcová dohoda** sa bude uplatňovať len vo vzťahu k štátom, ktoré k Rámcovej dohode tiež pristúpili ([signatárske štáty](#)). Rámcová dohoda nadobudne účinnosť dňa **1. júla 2023**.

Aj vo vzťahu k Rakúsku, s ktorým bola Rámcová dohoda podpísaná s účinnosťou od 1. júna 2023, sa bude uplatňovať mnohostranná Rámcová dohoda.

Na základe tejto dohody bolo stanovené, že výnimky z uplatniteľnej legislatívy podľa čl. 16 ods. 1 budú zo strany signatárskeho štátu udeľované osobám – zamestnancom v prípade, ak pôjde o výkon telepráce v mieste bydliska zamestnanca v rozsahu menej ako 50 % celkového pracovného času, pričom sídlo alebo miesto podnikania zamestnávateľa je v druhom signatárskom štáte. Zamestnanec tak bude poistený v štáte podľa sídla zamestnávateľa. (Poznámka: Pri výkone telepráce v rozsahu 25 % a viac je podľa základného pravidla určené, že zamestnanec je poistený v štáte bydliska.)

Rámcová dohoda sa vzťahuje na zamestnancov, ktorí:

- majú bydlisko v jednom signatárskom štáte,
- sú zamestnaní jedným alebo viacerými podnikmi alebo zamestnávateľmi (ďalej len "zamestnávateľ"), ktorí majú sídlo alebo miesto podnikania len v jednom ďalšom signatárskom štáte,
- pre tohto zamestnávateľa vykonávajú prácu tak v štáte, v ktorom sa nachádzajú jeho priestory alebo miesto podnikania, kde sa obvykle vykonáva tá istá práca, ako aj v štáte ich bydliska (telepráca),
- vykonávajú prácu prostredníctvom informačných technológií, aby zostalo zachované spojenie zamestnanca s pracovným prostredím zamestnávateľa,
- vykonávajú prácu zo štátu ich bydliska v rozsahu 25 % až menej ako 50 % celkového pracovného času.

Rámcová dohoda sa nevzťahuje na:

- samostatne zárobkovo činné osoby,
- zamestnancov, ktorí vykonávajú ďalšiu závislú činnosť v inom štáte,
- osoby zvyčajne vykonávajúce inú činnosť ako cezhraničnú teleprácu v štáte bydliska.

Na základe uvedenej rámcovej dohody môže zamestnanec, ktorý má bydlisko v inom signatárskom štáte spolu so zamestnávateľom, ktorý má sídlo na území Slovenskej republiky, podať žiadosť na Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o uplatňovanie slovenskej legislatívy sociálneho zabezpečenia, ak zamestnanec vykonáva teleprácu z bydliska v rozsahu menej ako 50 % celkového pracovného času. O uplatňovanie slovenskej legislatívy v danom prípade možno žiadať maximálne na dobu 3 rokov, s možnosťou opätovného podania novej žiadosti.

Žiadosť možno podať aj za spätné obdobie, ktoré nepresahuje 3 mesiace za podmienky, že za uvedené obdobie boli za zamestnanca zaplatené príspevky na sociálne zabezpečenie v signatárskom štáte, v ktorom má zamestnávateľ sídlo alebo miesto podnikania, resp. zamestnanec bol inak krytý systémom sociálneho zabezpečenia signatárskeho štátu.

Žiadosťou, ktorá je podaná najneskôr 30. júna 2024, možno žiadať o udelenie výnimky aj za spätné obdobie nepresahujúce 12 mesiacov za podmienky, že za uvedené obdobie boli za zamestnanca zaplatené príspevky na sociálne zabezpečenie v signatárskom štáte, v ktorom má zamestnávateľ sídlo alebo miesto podnikania, resp. zamestnanec bol inak krytý systémom sociálneho zabezpečenia signatárskeho štátu.

Po spracovaní žiadosti bude informovaný príslušný orgán v druhom signatárskom štáte a následne bude Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR udelená výnimka. O udelení výnimky bude Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR písomne informovať zamestnanca, Sociálnu poisťovňu a Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou. Po doručení oznámenia o udelení výnimky zamestnanec požiada Sociálnu poisťovňu o vystavenie prenosného dokumentu A1, ktorý potvrdí uplatňovanie právnych predpisov Slovenskej republiky v oblasti sociálneho zabezpečenia.

## Príklady

1. Zamestnanec má bydlisko na Slovensku a je zamestnaný zamestnávateľom so sídlom v Rakúsku. Zamestnanec vykonáva teleprácu pre rakúskeho zamestnávateľa zo svojho bydliska na Slovensku v rozsahu dvoch dní v týždni (40%), tri dni v týždni (60%) vykonáva prácu v priestoroch zamestnávateľa v Rakúsku.

Keďže zamestnanec vykonáva podstatnú časť práce v štáte bydliska, štandardne by v zmysle článku 13 ods. 1 (a) nariadenia (ES) č. 883/2004 podliehal slovenským právnym predpisom sociálneho zabezpečenia. Ak si ale praje naďalej podliehať rakúskym právnym predpisom sociálneho zabezpečenia, požiada o výnimku podľa rámcovej dohody. Žiadosť sa podá príslušnej rakúskej inštitúcii.

*2. Zamestnanec má bydlisko v Českej republike a je zamestnaný zamestnávateľom so sídlom na Slovensku. Teleprácu zo svojho bydliska v Českej republike vykonáva v rozsahu 19 hodín (menej ako 50%), 21 hodín v týždni (viac ako 50%) vykonáva prácu v priestoroch zamestnávateľa na Slovensku.*

Keďže zamestnanec vykonáva podstatnú časť práce v štáte bydliska, štandardne by v zmysle článku 13 ods. 1 (a) nariadenia (ES) č. 883/2004 podliehal českým právnym predpisom sociálneho zabezpečenia. Ak si ale praje naďalej podliehať slovenským právnym predpisom sociálneho zabezpečenia, požiada o výnimku podľa rámcovej dohody. Žiadosť sa podá Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR, odbor medzinárodných vzťahov a európskych záležitostí, Špitálska 4-8, 816 43 Bratislava alebo na e-mail: [vynimky@employment.gov.sk](mailto:vynimky@employment.gov.sk).

Ak zamestnanec vykonáva teleprácu zo štátu bydliska v rozsahu 50 % a viac celkového pracovného času, uvedená rámcová dohoda sa na neho nevzťahuje. Takisto sa rámcová dohoda nevzťahuje na zamestnanca, ktorého pracovná činnosť sa týka iného štátu ako sú dva dotknuté signatárske štáty. Má ale možnosť požiadať o výnimku podľa článku 16 ods. 1 nariadenia (ES) č. 883/2004 mimo rámca tejto dohody.

Ak zamestnanec vykonáva teleprácu z členského štátu bydliska v rozsahu menej ako 25 % celkového pracovného času, podlieha právnym predpisom štátu, v ktorom má sídlo jeho zamestnávateľ.

## Rámcová dohoda s Rakúskom

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky uzatvorilo so Spolkovým ministerstvom práce, sociálnych vecí, zdravia a ochrany spotrebiteľov Rakúskej republiky **Rámcovú dohodu týkajúcu sa aplikácie článku 16** nariadenia (ES) č. 883/2004 vo vzťahu k cezhraničnej telepráci.

Rámcová dohoda nadobudla účinnosť dňa **1. júna 2023**.

**Mnohostranná Rámcová dohoda, účinná od 1. júla 2023, však už poskytuje priaznivejšie podmienky na udelenie výnimiek pre oblasť cezhraničnej telepráce.**

Na základe Rámcovej dohody s Rakúskom bolo stanovené, že výnimky podľa čl. 16 ods. 1 budú zo strany Rakúska alebo Slovenska udeľované osobám – zamestnancom - v prípade, ak pôjde o výkon telepráce v mieste bydliska zamestnanca v rozsahu pracovného času maximálne **40 %**, a teda bude zachovaná príslušnosť k právnym predpisom v štáte zamestnávateľa.

Rámcová dohoda sa vzťahuje na zamestnancov, ktorí:

- pravidelne vykonávajú prácu len pre jedného zamestnávateľa,
- pre tohto zamestnávateľa vykonávajú prácu tak v štáte, v ktorom sa nachádzajú jeho priestory alebo miesto podnikania, kde sa obvykle vykonáva tá istá práca, ako aj v štáte ich bydliska (telepráca),
- vykonávajú prácu prostredníctvom informačných technológií, aby zostalo zachované spojenie zamestnanca s pracovným prostredím zamestnávateľa,
- vykonávajú prácu zo štátu ich bydliska v rozsahu najviac 40 % celkového pracovného času.

Rámcová dohoda sa nevzťahuje na:

- samostatne zárobkovo činné osoby,
- zamestnancov, ktorí vykonávajú ďalšiu závislú činnosť, alebo samostatnú zárobkovú činnosť,
- osoby, ktoré sú v cezhraničnej situácii, ktorá sa týka iného štátu ako Rakúska a Slovenska.

Na základe uvedenej rámcovej dohody môže zamestnanec (ktorý má bydlisko v Rakúskej republike) spolu so zamestnávateľom (ktorý má sídlo na území Slovenskej republiky) podať žiadosť na Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky a požiadať o uplatňovanie slovenskej legislatívy sociálneho zabezpečenia, ak zamestnanec vykonáva teleprácu z bydliska v Rakúskej republike, pričom rozsah tejto práce nepresahuje 40% celkového pracovného času. O uplatňovanie slovenskej legislatívy v danom prípade možno žiadať maximálne na dobu 24 mesiacov, s možnosťou opätovného podania novej žiadosti.

Po spracovaní žiadosti bude informovaný príslušný orgán v Rakúskej republike a následne bude Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky udelená výnimka.

O udelení výnimky bude Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR písomne informovať zamestnanca, Sociálnu poisťovňu a Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou. Po doručení oznámenia o udelení výnimky zamestnanec požiada Sociálnu poisťovňu o vystavenie prenosného dokumentu A1, ktorý potvrdí uplatňovanie právnych predpisov Slovenskej republiky v oblasti sociálneho zabezpečenia.