

## ŽIADOSŤ O VYSTAVENIE PRENOSNÉHO DOKUMENTU A1 Z DÔVODU VYSLANIA

*zamestnanca na územie iného členského štátu EÚ*

### A. Údaje zamestnávateľa a zamestnanca

#### 1. Identifikačné údaje vysielajúceho zamestnávateľa

(v prípade fyzickej osoby uveďte meno, priezvisko a dodatok podľa oprávnenia na vykonávanie činnosti vydaného podľa osobitného predpisu):

názov	IČO	
ulica a číslo	obec (mesto)	PSČ
štát	kontaktná osoba (meno, priezvisko, telefónne číslo, e-mail)	

#### 2. Identifikačné údaje vyslaného zamestnanca

pohlavie: muž  žena

meno	priezvisko	rodné priezvisko
dátum narodenia	miesto narodenia	štátna príslušnosť
rodné číslo (v prípade cudzinca uveďte identifikačné číslo pridelené SP)		

#### Adresa bydliska a kontaktné údaje

(bydlisko je miesto, kde sa osoba väčšinou zdržiava, kde má rodinu, majetok, centrum svojich životných záujmov; v prípade, ak je bydlisko zhodné s miestom trvalého pobytu na území Slovenska, uveďte adresu trvalého pobytu)

ulica a číslo	obec (mesto)	PSČ
štát	telefónne číslo	e-mail
doklad o pobyte cudzinca na území Slovenska (druh, číslo, doba platnosti a adresa pobytu)		
pracovné povolenie vydané na Slovensku (doba platnosti)		
korešpondenčná adresa (vyplniť iba v prípade, ak sa nezhoduje s bydliskom)		

#### Adresa na doručenie formulára A1

--

## B. Údaje o vyslaní

### 3. Druh a doba trvania pracovnoprávneho vzťahu

- pracovná zmluva  
 dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru

od  do

### 4. Zamestnanec bol sociálne a zdravotne poistený podľa slovenských právnych predpisov najmenej 1 mesiac pred vyslaním

- áno, uveďte druh činnosti vykonávanej mesiac pred vyslaním   
 nie

### 5. Vyslaný zamestnanec bude počas celej doby vyslania vykonávať činnosť v prospech vysielajúceho zamestnávateľa

- áno  
 nie

### 6. Vyslaný zamestnanec bude počas doby vyslania poskytnutý k dispozícii inému subjektu v prijímajúcom členskom štáte, než ku ktorému bol vyslaný

- áno  
 nie

### 7. Vyslaný zamestnanec uzatvorí súčasne pracovnoprávny vzťah aj so subjektom v členskom štáte, do ktorého je vyslaný

- áno  
 nie

### 8. Vyslaného zamestnanca bude počas doby vyslania odmeňovať vysielajúci zamestnávateľ

- áno  
 nie, uveďte názov subjektu, ktorý odmeňuje zamestnanca

### 9. O povahe práce vyslaného zamestnanca bude počas doby vyslania rozhodovať vysielajúci zamestnávateľ

- áno  
 nie, uveďte názov subjektu, ktorý bude rozhodovať o povahe práce

### 10. Vyslaný zamestnanec nahrádza iného zamestnanca, ktorému skončila doba vyslania (o nahradenie vyslaného zamestnanca ide, ak zamestnávateľ na základe pokračujúcej obchodnej zmluvy opakovane vysielala iného zamestnanca na tú istú pozíciu a na ten istý účel)

- áno, uveďte dôvod   
 nie

### 11. Zamestnávateľ je agentúrou dočasného zamestnávania (ADZ)

- áno  
 nie

**12. Údaje o počte zamestnancov v čase podania žiadosti**

celkový počet zamestnancov zamestnávateľa

počet zamestnancov vykonávajúcich prácu na Slovensku

počet zamestnancov vykonávajúcich prácu v zahraničí

počet administratívnych zamestnancov a zamestnancov zaoberajúcich sa chodom a organizáciou spoločnosti

počet zamestnancov pridelených inému subjektu


**13. Zamestnávateľ uzatvára väčšinu obchodných zmlúv podľa právnych predpisov SR** áno nie**14. Predpokladaný obrat počas vyslania zamestnanca dosiahnutý na území Slovenska a na území štátu, do ktorého je zamestnanec vyslaný (uvedte v % vo vzťahu k celkovému obratu)**

	% z obratu v/na	Slovensku
	% z obratu v/na (doplňte štát)	

**15. Počet realizovaných zákaziek na Slovensku**  **a počet realizovaných zákaziek na území štátu, do ktorého je zamestnanec vyslaný**  **(uvedte počet ku dňu vyslania).****16. Miesto vyslania**názov subjektu  IČO ulica a číslo  obec (mesto)  PSČ štát  kontaktná osoba (meno, priezvisko, telefónne číslo, e-mail) 

v prípade vykonávania činnosti na lodi je potrebné uviesť meno a identifikačné číslo lode

**17. Predpokladaná doba trvania vyslania** od  do **18. Druh činnosti vykonávanej zamestnancom počas vyslania** 

19. Sekcia, pod ktorú spadá činnosť vykonávaná zamestnávateľom v zmysle štatistickej klasifikácie ekonomických činností SK NACE Rev. 2 (bližšie informácie v časti pokyny na vyplnenie)

**20. Zamestnanec už v minulosti vykonával činnosť v štáte, do ktorého je vysielaný** áno, uvedte obdobie od  do  nie**21. Osobe bol vystavený formulár E 101/PD A1 v inom členskom štáte** áno od  do  dňa  inštitúciou  nie

## 22. Doplnujúce informácie (nepovinné)

### C. Čestné vyhlásenie zamestnávateľa

Vyhlasujem, že údaje uvedené v tejto žiadosti sú pravdivé a žiadne skutočnosti som nezamlčal/a. Zároveň vyhlasujem, že som sa **vopred oboznámil/a s podmienkami vyslania a tieto dodržím počas celej doby vyslania zamestnanca. Počas doby vyslania budem spolupracovať pri vykonávaní kontrol dodržiavania podmienok vyslania. Zmeny**, ktoré sa vyskytnú počas tejto doby, **oznámim** písomne **do ôsmich dní** príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne prostredníctvom „Oznámenia zamestnávateľa a zamestnanca o zmenách, ktoré nastali počas doby vyslania“.

V  dňa

\_\_\_\_\_  
podpis zamestnávateľa  
a odtlačok pečiatky

### D. Čestné vyhlásenie vysielaného zamestnanca

Vyhlasujem, že údaje uvedené v tejto žiadosti sú pravdivé a žiadne skutočnosti som nezamlčal/a. **Zmeny**, ktoré sa vyskytnú počas tejto doby, **oznámim** písomne **do ôsmich dní** príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne prostredníctvom „Oznámenia zamestnávateľa a zamestnanca o zmenách, ktoré nastali počas doby vyslania“.

V  dňa

\_\_\_\_\_  
podpis zamestnanca

## **Prílohy k žiadosti**

1. **fotokópia zmluvy** na výkon práce v prijímajúcom štáte, ktorú uzatvoril zamestnávateľ so zahraničným subjektom, resp. iný relevantný doklad; ak v zmluve nie je uvedené miesto dočasného výkonu práce zamestnanca (subjekt), predložte iný relevantný doklad preukazujúci miesto vyslania; ak sú doklady spísané v cudzom jazyku, predložte ich v preklade do slovenského jazyka, okrem češtiny;
2. **fotokópia zmluvy** v zmysle 3. bodu žiadosti s prípadnými dodatkami, ak existujú,
3. fotokópia dokladu o pobyte cudzinca na území Slovenska, ak bol vydaný,
4. fotokópia pracovného povolenia, ak bolo vydané,
5. čestné vyhlásenie o preklade dokumentov spísaných v cudzom jazyku, okrem češtiny; (pozri vzor čestného vyhlásenia – tlačivo uverejnené na internetovej stránke [www.socpoist.sk](http://www.socpoist.sk), v časti Vzory tlačív k formuláru PD A1); v prípadoch, ak preklad dokumentov nie je vykonaný úradne,
6. oznámenie o zmenách, predložiť v prípade predčasného ukončenia predchádzajúceho vyslania
7. iné (uvedte ich názov a počet):

## **Pokyny na vyplnenie a doplnujúce informácie**

1. Pred vyplnením žiadosti si pozorne prečítajte pokyny na jej vyplnenie a informácie o povinnostiach. Obsah a forma žiadosti sa nesmie meniť. V žiadosti musia byť vyplnené všetky požadované údaje.
2. Žiadosť sa podáva príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne, ktorá vedie zamestnávateľa v registri zamestnávateľov **v dostatočnom časovom predstihu pred začiatkom vyslania**.
3. **PD A1 „Potvrdenie o právnych predpisoch sociálneho zabezpečenia, ktoré sa vzťahujú na držiteľa“** vystaví príslušná pobočka Sociálnej poisťovne najneskôr v lehote 45 dní odo dňa doručenia žiadosti po splnení všetkých podmienok vyslania vysielajúcim zamestnávateľom. PD A1 zašle vysielajúcemu zamestnávateľovi poštovou prepravou. Vysielajúci zamestnávateľ odovzdá originál PD A1 vyslanému zamestnancovi, ktorý sa ním preukazuje v prípade kontrol vykonávaných v oblasti sociálneho zabezpečenia. Vysielajúci zamestnávateľ si môže vyhotoviť fotokópiu PD A1. Ak zamestnávateľ nepredloží požadované doklady, resp. predloží neúplnú žiadosť, pobočka písomne vyzve zamestnávateľa, aby odstránil nedostatky. Ak zamestnávateľ v určenej lehote nedostatky neodstráni, pobočka zamestnávateľovi písomne oznámi, že nie je možné posúdiť uplatnenie inštitútu vyslania. Ak zamestnávateľ nesplní podmienky vyslania, príslušná pobočka Sociálnej poisťovne v lehote najneskôr do 45 dní písomne žiadosť zamietne.
4. **Zamestnávateľ musí zaradiť predmet svojej podnikateľskej činnosti do niektorej z nasledujúcich sekcií v zmysle SK NACE Rev. 2** (sekcie: A - Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov; B – Ťažba a dobývanie; C – Priemyselná výroba; D – Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu; E – Dodávka vody, čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov; F – Stavebníctvo; G – Veľkoobchod a maloobchod, oprava motorových vozidiel a motocyklov; H – Doprava a skladovanie, vyznačte konkrétne skupinu 49.4, ak vykonávate činnosť v nákladnej cestnej doprave a sťahovacích službách; I – Ubytovacie a stravovacie služby; J – Informácie a komunikácia; K – Finančné a poisťovacie činnosti; L – Činnosti v oblasti nehnuteľností; M – Odborné, vedecké a technické činnosti; N – Administratívne a podporné služby, vyznačte konkrétne skupinu 78.2, ak ide o činnosť agentúry sprostredkujúcej zamestnanie na dobu určitú; O – Verejná správa a obrana, povinné sociálne zabezpečenia; P – Vzdelávanie; Q – Zdravotníctvo a sociálna pomoc; R – Umenie, zábava a rekreácia; S – Ostatné činnosti; T - Činnosti domácností ako zamestnávateľov, nediferencované činnosti v domácnostiach produkujúce tovary a služby na vlastné použitie; U – Činnosti extrateritoriálnych organizácií a združení; link pre bližšie informácie “[https://www.financnasprava.sk/img/pfsedit/Dokumenty\\_PFS/Podnikatelia/Clo\\_obchodny\\_tovar/EORI/StatistickaKlasifikaciaEkonomickychCinnosti.pdf](https://www.financnasprava.sk/img/pfsedit/Dokumenty_PFS/Podnikatelia/Clo_obchodny_tovar/EORI/StatistickaKlasifikaciaEkonomickychCinnosti.pdf)“.

## INFORMÁCIE

(netvorí prílohu žiadosti)

<p>všeobecné pravidlo - článok 11 (3) (a) nariadenia</p>	<p>Osoba vykonávajúca činnosť ako zamestnanec v členskom štáte podlieha právnym predpisom členského štátu, v ktorom vykonáva činnosť.</p>
<p>vyslanie zamestnancov - článok 12 (1) nariadenia</p>	<p>Zo všeobecného pravidla <b>existuje výnimka</b>, kedy môže osoba, ktorá vykonáva činnosť ako zamestnanec v členskom štáte v mene zamestnávateľa, ktorý tam zvyčajne vykonáva svoju činnosť a ktorá je svojím zamestnávateľom vyslaná do iného členského štátu, aby tam vykonávala prácu v mene zamestnávateľa, naďalej podliehať právnym predpisom prvého členského štátu (vysielajúci štát) za predpokladu, že očakávané trvanie takejto práce <b>nepresiahne 24 mesiacov</b> a ak daná osoba tam <b>nie je vyslaná, aby nahradila inú vyslanú osobu</b>. Ak chce zamestnávateľ uplatniť inštitút vyslania, spolu so zamestnancom podajú žiadosť o vystavenie PD A1 príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne (pobočka) <b>v dostatočnom časovom predstihu pred vyslaním</b>. Podmienky vyslania posudzuje pobočka a ak zamestnávateľ splní podmienky vyslania, vystaví PD A1. Ak zamestnávateľ <b>nesplní podmienky vyslania</b>, resp. nepožiadá spolu so zamestnancom o uplatnenie inštitútu vyslania, počas výkonu činnosti zamestnanca na území iného členského štátu podlieha zamestnanec v zmysle článku 11 (3) (a) nariadenia (ES) Európskeho parlamentu a Rady č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia v platnom znení (nariadenie) právnym predpisom sociálneho zabezpečenia štátu výkonu činnosti. Podľa legislatívy tohto štátu sa zamestnávateľ a zamestnanec registrujú a platia poisťné na sociálne zabezpečenie.</p>
<p>charakteristické znaky vyslania</p>	<p>Vysielajúci zamestnávateľ musí na území vysielajúceho štátu <b>vykonávať podstatné činnosti</b> a medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí existovať <b>priamy vzťah</b>. <u>Priamy vzťah</u> je charakterizovaný:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) trvaním pracovnoprávneho vzťahu počas celej doby vyslania,</li> <li>b) právom zamestnávateľa skončiť pracovnoprávny vzťah,</li> <li>c) právom vysielajúceho zamestnávateľa určiť povahu práce (toto právo sa nevzťahuje na určenie podrobností týkajúcich sa druhu práce a jej výkonu alebo základnej povahy poskytovanej služby),</li> <li>d) podmienkou odmeňovania (vyplácanie mzdy) za vykonanú prácu počas doby vyslania zamestnanca vysielajúcim zamestnávateľom,</li> <li>e) právomocou začať disciplinárne konanie voči zamestnancovi.</li> </ol> <p>Aby zamestnávateľ mohol uplatniť inštitút vyslania, musí spĺňať určité podmienky. Predovšetkým musí na území vysielajúceho štátu vykonávať <u>podstatné činnosti</u>, ktoré sú charakterizované najmä týmito prvkami:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) výkonom predmetu ekonomických činností a riadiacich činností a registráciou zamestnávateľa na účely sociálneho zabezpečenia na území Slovenska <b>najmenej dva mesiace pred vyslaním</b> zamestnancov; ak je toto obdobie kratšie, výkon podstatných činností sa posúdi v jednotlivých prípadoch s prihliadnutím na všetky ostatné okolnosti a so zreteľom zabrániť obchádzaniu právnych predpisov sociálneho zabezpečenia,</li> <li>b) výkonom činnosti vysielajúceho zamestnávateľa prostredníctvom aspoň 10 % zamestnancov z celkového počtu zamestnancov na území Slovenska počas vyslania ostatných zamestnancov,</li> </ol>

	<p>c) predpokladaným, aspoň 25% obratom, ktorý z celkového obratu dosiahne zamestnávateľ na území Slovenska počas obdobia vyslania zamestnanca,</p> <p>d) právom uplatniteľným na zmluvy, ktoré vysielajúci zamestnávateľ uzatvára so zamestnancami a zákazníkmi (uzatváranie väčšiny zmlúv podľa slovenských právnych predpisov),</p> <p>e) počtom zmlúv, ktoré zamestnávateľ realizuje na Slovensku a v prijímajúcom členskom štáte,</p> <p>f) miestom, kde na Slovensku a v prijímajúcom štáte vykonávajú činnosť vyslaní zamestnanci,</p> <p>g) miestom náboru vyslaného zamestnanca.</p> <p>Zamestnanec, ktorý je zamestnaný za účelom vyslania do iného členského štátu, môže byť vyslaný do iného členského štátu iba pod podmienkou, že sa na neho už aj bezprostredne pred začatím jeho zamestnania vzťahujú slovenské právne predpisy. Požiadavka „bezprostredne pred začatím zamestnania“ sa považuje za splnenú, ak sa na vyslaného zamestnanca vzťahovali slovenské právne predpisy SR aspoň jeden mesiac pred jeho vyslaním (napr. osoba bola prihlásená na povinné sociálne poistenie ako zamestnanec u iného zamestnávateľa, bola povinne poistená ako SZČO, mala postavenie SZČO na účely sociálneho zabezpečenia, bola poistená na verejné zdravotné poistenie ako samoplatiteľ, atď.).</p> <p>Dočasný výkon činnosti zamestnanca na území iného členského štátu, <b>nie však dlhší ako 24 mesiacov</b>, preukazuje zamestnávateľ príslušnou zmluvou, napr. obchodná zmluva, objednávka atď. alebo iným relevantným dokladom, ktorý jednoznačne identifikuje miesto vyslania zamestnanca (názov zahraničného subjektu, úplnú adresu a identifikačné číslo, obsah a trvanie prác).</p> <p>Zamestnávateľ, ktorý vznikol na území Slovenska a ktorý sa zaoberá <b>výlučne činnosťami súvisiacimi s vnútorným manažmentom</b> (zabezpečovanie vnútorného chodu organizácie), sa nemôže dovoliavať uplatnenia inštitútu vyslania. O vyslanie nejde ani v prípadoch, ak zamestnávateľ na území Slovenska nevykonáva podstatné činnosti a ide len o organizáciu zriadenú formálne za účelom obchádzania právnych predpisov sociálneho zabezpečenia.</p> <p><b>Vysielajúci zamestnávateľ musí počas celej doby vyslania spĺňať požiadavky na uplatnenie inštitútu vyslania. Pobočka počas vyslania priebežne kontroluje charakteristické znaky vyslania. Kontroly sa týkajú najmä platenia poistného a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie a zachovania priameho vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom. V prípade, ak sa kontrolou zistí, že zamestnávateľ prestal spĺňať charakteristické znaky vyslania vrátane platenia poistného a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, odôvodňuje to vyhlásenie PD A1 za zrušený.</b></p>
ADZ a organizačné zložky	Zamestnávateľ, ktorý je ADZ alebo zamestnávateľ, ktorý vysielá zamestnancov do organizačnej zložky zriadenej v inom členskom štáte, môžu uplatniť inštitút vyslania, ak spĺňajú všetky uvedené charakteristické znaky vyslania.
prerušenie doby vyslania	<b>Krátke prerušenie činnosti</b> vyslaného zamestnanca v prijímajúcom členskom štáte nepresahujúce dva mesiace napr. z dôvodu čerpania

	<p>dovolenky, dôležitých rodinných udalostí, dočasnej pracovnej neschopnosti, výkonu práce, pobytu zamestnanca na Slovensku, a pod. <b>sa nepovažuje za prerušenie vyslania.</b></p>
<p>porušenie podmienok vyslania a neuplatnenie vyslania</p>	<p><b>Vyslanie sa ukončí, resp. neuskutoční,</b> ak zamestnávateľ, resp. zamestnanec nedodržia podmienky vyslania a aj v prípadoch:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ak sa vyslanie, o ktoré sa žiadalo, neuskutočnilo,</li> <li>• ak sa vyslanie zamestnanca ukončilo pred uplynutím platnosti PD A1 (napr. ukončenie pracovnoprávneho vzťahu zamestnanca pred ukončením doby vyslania atď.),</li> <li>• ak sa vyslanie preruší na viac ako dva mesiace,</li> <li>• ak zamestnanec uzavrel pracovnú zmluvu s podnikom, do ktorého je vyslaný,</li> <li>• ak vyslaného zamestnanca vysielajúci zamestnávateľ preradil na Slovensku k inému zamestnávateľovi, najmä v prípade fúzie alebo prevodu podniku, alebo jeho časti a pod.</li> </ul> <p>V týchto prípadoch je potrebné vrátiť originál PD A1 pobočke spolu s „Oznámením zamestnávateľa a zamestnanca o zmenách, ktoré nastali počas doby vyslania“.</p> <p><b>Vyslanie sa neuplatní</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ak subjekt, ku ktorému bol zamestnanec vyslaný, poskytne zamestnanca k dispozícii inému subjektu v prijímajúcom štáte,</li> <li>• ak subjekt, ku ktorému bol zamestnanec vyslaný, poskytne zamestnanca k dispozícii subjektu, ktorý sa nachádza na území iného členského štátu,</li> <li>• ak je zamestnanec prijatý do zamestnania na Slovensku preto, aby ho subjekt, ktorý sa nachádza na území iného členského štátu, vyslal k subjektu, ktorý sa nachádza na území tretieho členského štátu, bez splnenia požiadavky sociálneho zabezpečenia zamestnanca vo vysielajúcom štáte,</li> <li>• ak je zamestnanec prijatý do pracovného pomeru v prvom členskom štáte zamestnávateľom, ktorého sídlo sa nachádza v druhom členskom štáte, aby zamestnanec vykonával činnosť v prvom členskom štáte,</li> <li>• ak zamestnanec u zamestnávateľa so sídlom na území Slovenska čerpá pracovné voľno bez náhrady mzdy a v prijímajúcom štáte vykonáva prácu v pracovnoprávnom vzťahu k inému zamestnávateľovi,</li> <li>• ak zamestnanec uzavrel pracovnú zmluvu s podnikom, do ktorého je vyslaný; okamihom uzatvorenia pracovnej zmluvy s podnikom, do ktorého bol zamestnanec vyslaný dochádza k zrušeniu PD A1 z dôvodu vyslania a zamestnanec podlieha právnym predpisom prijímajúceho štátu podľa čl. 11 (3) (a) nariadenia,</li> <li>• ak je zamestnanec vyslaný, aby nahradil inú vyslanú osobu; individuálne nahrádzanie vyslaného zamestnanca iným zamestnancom je možné, pričom súčet dôb vyslania oboch zamestnancov, t.j. pôvodne vyslaného zamestnanca ako aj zamestnanca, ktorý ho nahradil, nesmie prekročiť 24 mesiacov, dôvod na nahradenie musí byť objektívnej povahy (ukončenie pracovného pomeru, dlhodobá práceneschopnosť, smrť atď.) a nie subjektívnej povahy (zamestnávateľ chce nahradiť zamestnanca, pretože druhý zamestnanec lepšie ovláda cudzí jazyk alebo je ochotný odpracovať</li> </ul>



	viac hodín cez týždeň atď.).
právne účinky PD A1 a platenie poistného na sociálne poistenie	Vyslaný zamestnanec sa preukazuje inštitúciám sociálneho zabezpečenia a iným príslušným orgánom na území prijímajúceho štátu originálom PD A1, ktorý je potvrdením o tom, že zamestnanec počas celej doby vyslania podlieha slovenským právnym predpisom sociálneho zabezpečenia.
výnimka na základe spoločnej dohody dvoch alebo viacerých členských štátov - <b>článok 16</b> nariadenia	Z článkov 11 až 15 nariadenia je možné požiadať o udelenie výnimky prostredníctvom Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (MPSVR SR), ul. Špitálska 4-6, 816 43 Bratislava. Žiadosť o výnimku podajú zamestnávateľ, resp. zamestnanec priamo MPSVR SR. Žiadosť o výnimku sa podáva vždy v prípadoch, <b>ak je pred vyslaním vopred známe</b> , že jeho trvanie <b>presiahne 24 mesiacov</b> . PD A1 v zmysle článku 16 nariadenia vystaví pobočka na základe žiadosti po udelení výnimky.
podklady k informáciám	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nariadenie,</li> <li>• nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 zo 16. septembra 2009, ktorým sa upravuje postup vykonávania nariadenia v platnom znení,</li> <li>• rozhodnutie Správnej komisie pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia, rozhodnutie č. A2 z 12. júna 2009 týkajúce sa výkladu článku 12 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o právnych predpisoch vzťahujúcich sa na vyslaných pracovníkov a samostatne zárobkovo činných pracovníkov dočasne pracujúcich mimo príslušného štátu,</li> <li>• Praktická príručka Právne predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnancov v Európskej únii (EÚ), Európskom hospodárskom priestore (EHP) a vo Švajčiarsku z decembra 2013</li> </ul>