Minister
Spraw Zagranicznych

BM.6003.11.2026 / 3
Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pani Małgorzata Kidawa-Błońska
Marszałek Senatu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowna Pani Marszałek,

w odpowiedzi na oświadczenie złożone przez senatora Stanisława Gawłowskiego na 58. posiedzeniu Senatu w dniu 7 maja 2026 r. przedstawiam poniższą informację,

Mając na względzie fakt, iż sprawy dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy pozostają w wyłącznej kompetencji ministra właściwego do spraw pracy, Departament Konsularny skierował zapytanie do Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej odnoszące się do delegowania pracowników w związku z pojawiającymi się uprzednio zapytaniami ze strony środowisk pracodawców. Poniżej przedstawione informacje ujmują analizę prawną i faktyczną obowiązujących przepisów dotyczących pracowników delegowanych, przedstawioną przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w zakresie delegowania pracowników.

Zgodnie z prawem UE w zakresie swobodnego świadczenia usług, pracodawca polski, który legalnie zatrudnia cudzoziemca legalnie przebywającego w Polsce (np. posiadającego wizę i zezwolenie na pracę lub zezwolenie na pobyt czasowy i pracę), może delegować tego cudzoziemca do innego państwa członkowskiego UE w celu świadczenia usług, a to państwo nie może od niego (czy też od cudzoziemca) wymagać uzyskania dodatkowego zezwolenia na pracę. Warunkiem jest prawo tego cudzoziemca do pobytu i wykonywania pracy na terytorium RP (w tym prawo pobytu określone np. odpowiednią wizą oraz prawo do wykonywania pracy określone np. zezwoleniem na pracę lub wpisem oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń) oraz to, że cudzoziemiec przebywa lub będzie przebywał i wykonuje lub będzie wykonywał pracę zazwyczaj w Polsce.

Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 20 marca 2025 r. poz. 621) nie zabrania delegowania za granicę cudzoziemców, którzy legalnie przebywają w Polsce i są legalnie zatrudnieni, np. posiadają wizę i zezwolenie na pracę lub zezwolenie na pobyt czasowy i pracę. Ustawa o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej określa administracyjnoprawne warunki powierzania pracy cudzoziemcom i wykonywania pracy przez cudzoziemców na terytorium RP, w tym warunki udzielania zezwoleń na pracę, nie określa natomiast warunków delegowania cudzoziemców za granicę. Co istotne, ani postanowienia Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej ani wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii

Europejskiej nie zobowiązują państw członkowskich do udzielania zezwoleń na pracę w celu delegowania do innego państwa członkowskiego.

W odniesieniu do samej procedury wizowej i uzyskania wizy pracowniczej pragnę zwrócić uwagę na następujące regulacje. Wnioski wizowe składane w ambasadach i urzędach konsularnych RP rozpatrywane są zgodnie z zasadami określonymi w ustawie z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. z 2024 r. poz. 1079) – jeżeli chodzi o wizy krajowe oraz w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 810/2019 z dnia 13 lipca 2009 r. ustanawiającym Wspólnotowy Kodeks Wizowy (kodeks wizowy) (Dz. Urz. UE L 243 z 15.09.2009 r., s. 1 z późn. zm.) – w przypadku wiz Schengen. Ww. akty prawne wraz z rozporządzeniami wykonawczymi określają procedurę ubiegania się o wizę przez cudzoziemca (m.in.: sposób złożenia wniosku wizowego, wymagane dokumenty, wzory wniosków o wydanie wizy, procedurę odwoławczą - w przypadku wydania przez konsula decyzji o odmowie wydania wizy). Każdy wniosek o wydanie wizy jest rozpatrywany indywidualnie z uwzględnieniem sytuacji aplikującego cudzoziemca, konsul bada cel wyjazdu cudzoziemca poprzez analizę przedstawionych dokumentów oraz złożonych oświadczeń w trakcie wywiadu.

W myśl art. 64 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach wiza w celu, o którym mowa w art. 60 ust. 1 pkt 6 może być wydana cudzoziemcowi, który przedstawi zezwolenie na pracę, o którym mowa w art. 32, art. 37 lub art. 42 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, chyba że zezwolenie to nie jest wymagane. Stosownie do ust. 2 wiza w celu, o którym mowa w art. 60 ust. 1 pkt 5, może być wydana cudzoziemcowi, który przedstawi oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi wpisane do ewidencji oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, o której mowa w art. 73 ust. 2 ustawy z dnia 20 marca 2025 r.
o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Natomiast zgodnie z ust. 3 niniejszego artykułu wiza w celu, o którym mowa w art. 60 ust. 1 pkt 5a, może być wydana cudzoziemcowi, którego dotyczy wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową wpisany do ewidencji oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, o której mowa w art. 73 ust. 2 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli cudzoziemiec przedstawi zaświadczenie, o którym mowa w art. 50 ust. 1 pkt 2 tej ustawy. Zaświadczenie wydane na okresy, o których mowa w art. 53 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jest ważne do końca ostatniego okresu pracy wskazanego w tym zaświadczeniu.

Z punku widzenia uzyskania wizy do pracy istotne jest posiadanie przez cudzoziemca, kiedy jest to wymagane przepisami, zezwolenia na pracę. W myśl art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP zezwolenie na pracę wydaje się w przypadku, gdy cudzoziemiec: (1) będzie wykonywał pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z polskim podmiotem powierzającym pracę cudzoziemcowi, a w przypadku kierowania tego cudzoziemca przez podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi do innego podmiotu – na podstawie umowy z agencją pracy tymczasowej lub (2) przebywając na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, będzie pełnił funkcję w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców KRS lub spółki kapitałowej w organizacji albo

będzie reprezentował spółkę komandytową lub komandytowo-akcyjną lub prowadził sprawy takiej spółki, albo będzie pełnił funkcję prokurenta, lub (3) jest pracownikiem podmiotu zagranicznego i będzie delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu wykonywania pracy, lub (4) będzie wykonywał pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie działalności określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 45 ust. 2 (pracę sezonową). Żaden z przepisów ww. ustawy nie stanowi o wydaniu zezwolenia celem korzystania z oddelegowania do innych Państw Członkowskich celem świadczenia pracy, równolegle przepisy wiążą wydanie zezwolenia z pobytem cudzoziemca na terytorium RP.

Właściwe w zakresie interpretacji powyższych przepisów Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wyraziło stanowisko w świetle dotychczasowego orzecznictwa TSUE nadużyciem prawa europejskiego w zakresie swobodnego świadczenia usług jest delegowanie cudzoziemców do innych państw członkowskich, gdy cudzoziemcy ci nie mieszkają i nie pracują w państwie, w którym są formalnie zatrudnieni i z którego są formalnie delegowani. Takie praktyki służą najczęściej obchodzeniu przepisów dotyczących zatrudnienia cudzoziemców, obowiązujących w państwach, do których pracownicy są delegowani. Tym samym możliwość wydawania zezwoleń na pracę wyłącznie w celu delegowania do innych Państw Członkowskich tworzyłaby korzystne warunki dla rozwoju sektora usług polegających na dostarczaniu siły roboczej z państw trzecich gospodarkom takich państw jak Belgia, Holandia czy Niemcy z ominięciem przepisów dotyczących zatrudnienia cudzoziemców obowiązujących w tych państwach.

Podkreślenia wymaga, że w procedurze wizowej obowiązkiem konsula jest ustalenie, że cudzoziemiec aplikujący o wizę będzie wykonywał pracę zgodnie z wydanym na jego rzecz zezwoleniem na pracę i na warunkach tam określonych. Obligatoryjnie uwzględniając powyższą interpretację Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, w przypadku cudzoziemców deklarujących wykonywanie pracy na terytorium innych Państw Członkowskich, a nie w RP, wbrew posiadanemu zezwoleniu, wiza nie może być udzielona. Sam fakt okresowego delegowania pracownika do innego kraju nie stanowi samodzielnej przesłanki odmowy, jednak jeśli w trakcie analizy dokumentacji złożonej do wniosku wizowego konsul poweźmie wątpliwość, że faktycznym, głównym celem miejsca pobytu cudzoziemca jest Polska, wnioskodawca otrzyma decyzję o odmowie wydania wizy.

Odnosząc się bezpośrednio do wymienionych pytań w oświadczeniu Pana Senatora, uprzejmie informuję, że odpowiedzi na pytania 1, 2, 5 oraz 6 znajdują się w treści pisma powyżej. Do odpowiedzi na pytanie 3 właściwe będzie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zgodnie z kompetencją rzeczową. Odnosząc się do pytań 4 i 10, uprzejmie informuję, że wnioski wizowe analizowane są na zasadach ogólnych, w oparciu o przepisy prawa wyrażone w kodeksie wizowym oraz ustawie o cudzoziemcach. W odniesieniu do pytania nr 7 informuję, że Ministerstwo Spraw Zagranicznych nie dysponuje szczegółowymi danymi o liczbie odmów w sytuacji kiedy podstawą do odmowy byłby fakt, że cudzoziemiec ma być delegowany do pracy poza granicami RP. W polskich urzędach konsularnych nie ma praktyki automatycznej odmowy wydawania wiz, zatem nie ma analiz dotyczących takich praktyk, co stanowi odpowiedź na pytanie nr 8. W odpowiedzi na pytanie nr 9 uprzejmie informuję że Ministerstwo Spraw Zagranicznych uzyskało informacje co do delegowania z MRPiPS - wnioski takie objęte są standardową procedurą wizową i podlegają ocenienie właściwego konsula. MSZ przypomni konsulom

zasady wydawania wiz pracowniczych określone w obowiązujących przepisach prawa.

Z wyrazami szacunku

z up. Władysław Teofil Bartoszewski
Sekretarz Stanu
/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/