Minister Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.3.36.2026
Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pani
Małgorzata Kidawa- Błońska
Marszałek Senatu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowna Pani Marszałkini,

w związku z oświadczeniem złożonym przez senatora Stanisława Gawłowskiego na 58 posiedzeniu Senatu 7 maja 2026 r., w sprawie stosowania przepisów ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej odnośnie do delegowania obywateli państw trzecich do innych państw członkowskich UE w ramach swobodnego świadczenia usług, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Przepisy ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej nie stoją na przeszkodzie delegowaniu obywateli państw trzecich, legalnie przebywających i zatrudnionych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (w tym korzystających z zezwolenia na pracę), do innych państw członkowskich UE. Przepisy tego aktu nie przewidują jednak wydawania zezwoleń na pracę, jeżeli cudzoziemcy w ogóle nie będą wykonywali pracy na terytorium RP.

Obywatel państwa trzeciego zatrudniony przez polskiego pracodawcę, który prowadzi znaczącą działalność gospodarczą w Polsce, może być czasowo delegowany do wykonania usługi w innym państwie członkowskim UE w ramach swobodnego świadczenia usług, pod warunkiem, że ma uregulowaną sytuację prawną w Polsce, zwłaszcza jeśli chodzi o legalność pobytu i pozwolenie na pracę (por. wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawach C-445/03 Komisja p. Luksemburgowi, C-244/04 Komisja p. RFN, C-168/04 Komisja p. Austrii , C-91/13 Essent, C-18/17 Danieli). W wyroku w sprawie C-43/93 Vander Elst zostało to określone jako „zgodne z prawem i zwyczajowe" zatrudnienie przez przedsiębiorstwo założone w państwie członkowskim, z którego następuje delegowanie. Z nowszych wyroków w sprawach C-91/13 Essent (pkt 57) i C-18/17 Danieli (pkt 50) wynika, że obywatel państwa trzeciego może być delegowany w ramach swobodnego świadczenia usług przez pracodawcę z państwa członkowskiego UE, jeśli wykonuje swoją główną działalność zawodową w państwie członkowskim, w którym ma siedzibę przedsiębiorstwo świadczące usługi.

Podstawą odmowy wydania zezwolenia na pracę nie może być potencjalna możliwość delegowania obywatela państwa trzeciego zatrudnionego zgodnie z zezwoleniem na pracę do innego państwa członkowskiego. Podstawą takiej odmowy mogą być natomiast informacje wskazujące na to, że cudzoziemiec nie będzie wykonywał pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na warunkach określonych w zezwoleniu. Z kolei podstawą odmowy wydania wizy mogą być uzasadnione wątpliwości dotyczące wiarygodności złożonych przez cudzoziemca oświadczeń odnośnie do celu jego pobytu na terytorium RP z uwagi na dostępne organowi dowody lub obiektywne okoliczności wskazujące na to, że cel pobytu cudzoziemca mógłby być inny niż deklarowany.

Szczególne przydatne do oceny, czy dany podmiot składający wniosek o wydanie zezwolenia na pracę został ustanowiony lub działa głównie w celu ułatwiania obcokrajowcom wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest ustalenie, czy cudzoziemcy, których dotyczą wydane wcześniej na wniosek tego podmiotu zezwolenia na pracę, zostali zgłoszeni do ubezpieczeń społecznych lub ubezpieczenia społecznego rolników. Sprawdzenie tej okoliczności jest możliwe dzięki wymianie danych z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. Organ rozpatrujący wniosek powinien wziąć pod uwagę wszystkie istotne okoliczności sprawy, w tym również to, czy podmiot posiada środki finansowe lub źródła dochodu niezbędne do pokrycia zobowiązań wynikających z powierzenia pracy cudzoziemcowi, prowadzi działalność uzasadniającą powierzenie mu pracy w danym okresie, nie utrudnia prowadzenia kontroli legalności powierzenia pracy obcokrajowcom i wykonywania przez nich pracy.

Organy rozpatrujące wnioski o wydanie zezwolenia na pracę powinny sprawdzać, czy spełnione są ustawowe przesłanki wydania zezwolenia na pracę, określającego warunki wykonywania pracy przez cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Konsekwencją wydania zezwolenia na pracę jest prawo do delegowania cudzoziemca, którego to zezwolenie dotyczy, do innego państwa członkowskiego UE, na warunkach określonych prawem Unii Europejskiej. Organy rozpatrujące wnioski o wydanie zezwolenia na pracę nie weryfikują spełnienia warunków delegowania pracownika do innego państwa członkowskiego UE.

Delegowanie pracownika w ramach swobodnego świadczenia usług, podobnie jak wysłanie go w podróż służbową do innego państwa, nie powoduje „włączenia" tej osoby do rynku pracy innego państwa. Odbywanie podróży służbowej nie jest traktowane jako wykonywanie pracy.

Nie prowadzi się statystyk dotyczących stosowanych przesłanek odmowy wydania zezwolenia na pracę. Wydania zezwolenia na pracę można odmówić na podstawie kilku różnych przesłanek.

W związku z brakiem statystyk dotyczących przypadków odmowy wydania zezwolenia na pracę wyłącznie w celu delegowania cudzoziemca do innego państwa kierownictwo Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie ma możliwości oszacowania spadku wartości eksportu usług oraz wpływów z tytułu podatków i składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, spowodowanego niemożliwością delegowania cudzoziemców za granicę w takich przypadkach. Nie można też ocenić wzrostu liczby obywateli polskich zatrudnionych w celu delegowania za granicę w związku z niemożliwością delegowania cudzoziemców za granicę w takich przypadkach.

W związku z sygnalizowanymi wątpliwościami do wojewodów i starostów wysłane zostanie pismo przypominające, że możliwość delegowania cudzoziemca, którego dotyczy zezwolenie na pracę, do innego państwa członkowskiego nie powinna być traktowana jako podstawa odmowy wydania zezwolenia na pracę, jeżeli osoba ta będzie wykonywała pracę również na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Z wyrazami szacunku

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/