



Minister Finansów i Gospodarki

Znak pisma: DPG-III.054.7.2026
Warszawa, 04 września 2026 r.

Pan
Włodzimierz Czarzasty
Marszałek Sejmu RP

Dotyczy: interpelacji nr 18740 w sprawie braku rządowej spójnej polityki migracyjnej zatrudniania fachowców przez polskich eksporterów usług.

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 18740 Panów Posłów Witolda Tumanowicza, Krzysztofa Muławy oraz Krzysztofa Szymańskiego proszę o przyjęcie poniższych wyjaśnień. Odpowiedź na interpelację przygotowana została z wykorzystaniem wkładów: Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (dalej: MRPiPS), Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji (dalej: MSWiA), Ministerstwa Spraw Zagranicznych (dalej: MSZ), Ministerstwa Finansów (dalej: MF) oraz Centrali Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (dalej: ZUS).

Wieloletni brak systemowego i strategicznego podejścia do kwestii migracji stał się przyczyną chaosu prawnego i licznych nadużyć w obszarze polityki migracyjnej i wizowej. Szeroka liberalizacja wymogów przy równoczesnym braku należytych instrumentów weryfikacyjnych i kontrolnych doprowadziły do quasi automatycznego wydawania dokumentów uprawniających cudzoziemców do podjęcia pracy na terytorium RP. W wielu państwach trzecich w powszechnej świadomości utrwaliło się przekonanie, że polska wiza jest łatwo dostępna, co przyczyniło się do powstania zjawiska tzw. visa shopping, czyli zdobywanie polskich dokumentów legalizujących pracę i pobyt zamiast innych państw strefy Schengen właściwych ze względu na rzeczywisty cel podróży. Skorzystali na tym przede wszystkim nieuczciwi pośrednicy, sprowadzający do strefy Schengen często niewykwalifikowanych pracowników, pochodzących z państw charakteryzujących się najwyższym ryzykiem migracyjnym, niejednokrotnie potencjalnie powiązanych z innymi zagrożeniami dla bezpieczeństwa publicznego. Znacząco podważyło to wizerunek Polski jako wiarygodnego partnera w strefie Schengen.

Rząd RP podjął działania zmierzające do wyeliminowania nieprawidłowości w polskiej polityce migracyjnej, co znalazło wyraz m.in. w przyjętej 15 października 2024 r. strategii „Odzyskać kontrolę. Zapewnić bezpieczeństwo. Kompleksowa i odpowiedzialna strategia migracyjna Polski na lata 2025–2030”. Wejście w życie aktów prawnych: ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, ustawy z dnia 4 kwietnia 2025 r. o zmianie niektórych ustaw w celu wyeliminowania nieprawidłowości w systemie wizowym Rzeczypospolitej Polskiej, a także ustawy z dnia 24 kwietnia 2025 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw stworzyły ramy nowej spójnej polityki migracyjnej państwa.

Powyższe akty prawne zlikwidowały wskazane powyżej nieprawidłowości i utworzyły instrumenty regulacji migracji uwzględniające interesy polskiej gospodarki wprowadzając m.in.: hierarchię kolejności rozpatrywania wniosków o legalizację pracy i pobytu (Art. 27 ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom), możliwość utworzenia przez właściwych ministrów wykazu istotnych przedsiębiorstw (Art. 28), wykazu zawodów deficytowych (Art. 29) oraz dając Radzie Ministrów możliwość wprowadzenia w drodze rozporządzenia limitów migracji (Art. 13). Obecnie trwają prace legislacyjne nad wprowadzeniem kolejnych rozwiązań, które mają uprościć procedurę legalizacji pracy i pobytu, kluczowych dla rozwoju polskiej gospodarki, obywateli państw trzecich w Polsce. Planowane nowelizacje ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy i ustawy o cudzoziemcach mają wprowadzić zwolnienie z obowiązku uzyskania pozwolenia na pracę oraz możliwość zastosowania milczącego załatwienia sprawy w postępowaniu legalizującym pobyt, dla obywateli wybranych państw trzecich.

Nie możemy też się zgodzić co do istnienia opisanej w niniejszej interpelacji rzekomej „obecnej praktyki stosowania przepisów” obejmującej, zdaniem autorów interpelacji, „odmowy wizowe lub odmowy legalizacji pracy cudzoziemców”, którzy mieliby być delegowani przez polskich eksporterów usług do świadczenia pracy w innych państwach członkowskich.

Zgodnie z prawem UE w zakresie swobodnego świadczenia usług (Dyrektywy: 96/71/WE, 2014/67/UE, 2020/1057/UE) określenie pracownik delegowany oznacza „pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego Państwa Członkowskiego, niż państwa, w którym zwyczajowo pracuje”. Pracodawca, który legalnie zatrudnia cudzoziemca legalnie przebywającego w Polsce może czasowo 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 lub pobyt. Delegowanie pracownika w ramach swobodnego świadczenia usług, podobnie jak wysłanie go w podróż służbową do innego państwa, musi mieć jednak charakter tymczasowy i nie powoduje „włączenia” tej osoby do rynku pracy innego państwa.

Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. wskazuje także, że „niniejsza dyrektywa nie ma również wpływu na krajowe prawodawstwo związane z wjazdem, pobytem i zatrudnieniem pracowników państw trzecich”. Przepisy unijne dotyczą kwestii polityki migracyjnej jedynie w zakresie, w jakim przepisy krajowe regulujące te obszary wchodzą w relację z zakazem ograniczania swobody świadczenia usług, w sposób nieproporcjonalny (nieuzasadniony innymi względami np. bezpieczeństwa) lub wręcz celowo utrudniają przedsiębiorstwom z innych państw członkowskich świadczenie usług. Z dotychczasowego orzecznictwa TSUE (m.in.: 1990 C-113/89 Rush Portuguesa Ld, 1994 C-43/93 Vander Elst, 2006 C-224/04 p. Włochom, 2006 C-168/04 p. Austrii, 2014 C-91/13 Essent Energie, 2018 C-18/17 Danieli & C., 2024 C-540/22 SN i in.) wynika, że wymogi administracyjne państwa przyjmującego (delegowanego pracownika), takie jak np. konieczność uzyskania nowego pozwolenia na pracę, w przypadku, w którym obywatel państwa trzeciego jest legalnie zatrudniony przez przedsiębiorstwo z innego państwa członkowskiego i jest delegowany w celu tymczasowego świadczenia usług, traktowane są jako ograniczenie swobody świadczenia usług.

Właściwe w zakresie interpretacji przepisów dot. delegowania pracowników Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) wyraziło stanowisko, że w świetle dotychczasowego orzecznictwa TSUE nadużyciem prawa europejskiego 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 są podważaniem kompetencji innych państw członkowskich i służą najczęściej obchodzeniu przepisów dotyczących zatrudnienia cudzoziemców, obowiązujących w państwach, do których pracownicy są delegowani.

Reasumując, organy odpowiedzialne za legalizację pracy i pobytu cudzoziemców na terytorium RP mają obowiązek weryfikować spełnienie ustawowych przesłanek wydania zezwoleń na pracę i pobyt cudzoziemca na terytorium RP. Dopiero legalnie zatrudniony cudzoziemiec, który podjął pracę w Polsce może zostać tymczasowo delegowany do innego państwa członkowskiego UE w ramach swobody świadczenia usług uregulowanej prawem Unii Europejskiej. Zamiar przyszłego delegowania legalnie zatrudnionego cudzoziemca, w żadnym wypadku nie jest powodem do odmowy legalizacji pracy i pobytu. Ewentualna odmowa wydania pozwolenia na pracę lub wizy ma miejsce w przypadku, kiedy zamiarem cudzoziemca nie jest podjęcie pracy w Polsce, a delegować do innego państwa członkowskiego w ramach swobody świadczenia usług można tylko osobę, która zwyczajowo pracuje na terenie państwa delegującego.

Cudzoziemiec, który zamierza podjąć pracę w Polsce musi posiadać legalny tytuł do pobytu (dokument lub status prawny). W przypadku większości tytułów pobytowych związanych ze świadczeniem pracy cudzoziemiec powinien wcześniej uzyskać pozwolenie na pracę. Wg MRPiPS przepisy ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej nie przewidują wydawania zezwoleń na pracę (podobnie jak rejestracji oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi), jeżeli cudzoziemcy, których mają one dotyczyć, w ogóle nie będą pracować na terytorium Polski. Podstawą odmowy wydania zezwolenia na pracę nie może być możliwość delegowania obywatela państwa trzeciego zatrudnionego zgodnie z zezwoleniem na pracę do innego państwa członkowskiego. Podstawą odmowy mogą być natomiast informacje wskazujące, że cudzoziemiec nie będzie wykonywał pracy na terytorium RP na warunkach określonych w zezwoleniu.

Najczęściej pierwszym właściwym tytułem pobytowym uprawniającym cudzoziemca będącego obywatelem państwa trzeciego do wjazdu i podjęcia pracy w Polsce jest tzw. „wiza pracownicza”, która może być wydana cudzoziemcowi posiadającemu zezwolenie na pracę lub inny tytuł prawny do podjęcia pracy w Polsce.

Obowiązkiem konsula w procedurze wizowej (Dział IV ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach) jest ustalenie czy cudzoziemiec aplikujący o wizę będzie wykonywał pracę zgodnie z wydanym na jego rzecz zezwoleniem na pracę i na warunkach tam określonych. Zgodnie z instrukcjami MSZ dla konsulów, w przypadku cudzoziemców deklarujących w procedurze wizowej wykonywanie pracy na terytorium innych Państw Członkowskich, a nie w RP, wbrew posiadanemu zezwoleniu, wiza nie powinna być udzielona. Niemniej, sam fakt okresowego delegowania pracownika do innego kraju nie stanowi samodzielnej przesłanki odmowy. Jeśli w trakcie analizy dokumentacji złożonej do wniosku wizowego konsul poweźmie wątpliwość, że faktycznym, głównym celem miejsca pobytu cudzoziemca jest Polska, wnioskodawca powinien otrzymać decyzję o odmowie wydania wizy.

W przypadku dłuższego pobytu cudzoziemca na terytorium RP, właściwym tytułem pobytowym jest zezwolenie na pobyt czasowy (Dział V ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach) wydawane przez wojewodów oraz Urząd do Spraw Cudzoziemców (w II instancji). Wg MSWiA organy udzielające pozwoleń na pobyt czasowy powinny dokonać oceny, czy określony cel pobytu będzie celem realnym i będzie faktycznie dotyczył terytorium RP. Co jak wykazano powyżej nie wyklucza czasowego delegowania pracownika do wykonywania pracy na terytorium innego państwa członkowskiego. Należy jednak podkreślić, że pobyt cudzoziemca posiadającego pozwolenie na pobyt czasowy w Polsce, na terytorium innego państwa strefy Schengen nie może przekroczyć 90 dni w okresie 180 dni. Po przekroczeniu tego limitu pobyt cudzoziemca zmienia swój charakter z tymczasowego na ciągły i staje się nielegalny, a cudzoziemiec powinien uzyskać stosowne pozwolenie pobytowe w państwie, w którym przebywa. Zarówno wojewodowie, jak i Szef Urzędu do Spraw Cudzoziemców prowadzą postępowania w przedmiotowych sprawach w taki sposób, aby zapobiec sytuacjom, w których zezwolenie na pobyt czasowy uzyskane w Polsce służy de facto do wyjazdu z Polski i pobytu w innym państwie (państwach) obszaru Schengen. Ostrożność polskich organów migracyjnych w ocenie perspektywy realizacji deklarowanego celu pobytu na terytorium RP służy realizacji założenia, jakim jest wysoki poziom bezpieczeństwa migracyjnego w Polsce oraz w całej strefie Schengen i wpisuje się w cele obecnej strategii migracyjnej RP.

Wg danych Komisji Europejskiej polscy przedsiębiorcy należą do najczęściej korzystających z możliwości delegowania pracowników. Równocześnie delegują najwięcej obywateli państw trzecich do innych państw UE w 2023 r. Spośród wszystkich delegowań obywateli państw trzecich w UE, 20,6% przypadało na polskie firmy. Wg danych ZUS w 2025 r. wydano ogółem blisko 851 tys. zaświadczeń A1 uprawniających do czasowego świadczenia pracy w innym państwie członkowskim, w tym ponad 187 tys. dla obywateli państw trzecich (spadek o 2,7% r/r oraz wzrost o 62,4% w porównaniu z 2021 r.). Unikalna liczba cudzoziemców, którzy otrzymali zaświadczenie A1 w 2025 r. wyniosła 161 tys. (jedna osoba może być kilkukrotnie delegowana).

Część państw UE już postrzega masowe delegowanie pracowników z państw trzecich jako zagrożenie. Jako przykład wskazać można wspólne stanowisko Holandii, Belgii, Danii, Niemiec, Włoch, Łotwy i Luksemburga, dotyczące promowania rzeczywistego i uczciwego delegowania obywateli państw trzecich, w ramach polityki Unii Europejskiej na okres 2024-2029 (<https://bm.dk/media/totgb3a1/position-paper-posting-of-third-country-nationals.pdf>). W dokumencie postulowane jest stworzenie nowej, szczegółowej dyrektywy unijnej dotyczącej delegowania pracowników z państw trzecich. Jednym z proponowanych rozwiązań jest wprowadzenie wymogu 3-miesięcznego okresu podlegania ubezpieczeniom społecznym przed oddelegowaniem. Obecnie przepisy unijne nie precyzują tej kwestii, oddelegowany do innego państwa UE może zostać pracownik, który „zwyczajowo” pracuje na terenie państwa członkowskiego UE. Można spodziewać się podejmowania kolejnych inicjatyw na tym polu i być może w przyszłości wprowadzenia ograniczeń delegowania pracowników z państw trzecich. Komisja Europejska prowadzi obecnie prace nad projektami Pakietu Sprawiedliwej Mobilności Pracowników (Fair Labour Mobility Package) oraz Aktu na rzecz wysokiej jakości miejsc pracy (Quality Jobs Act).

Jak wykazano powyżej rząd prowadzi spójną politykę migracyjną według wytycznych określonych w strategii migracyjnej. Zarówno z wykładni systemowej i funkcjonalnej przepisów ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom, jak i z

praktyki administracyjnej nie wynika w żaden sposób, że pracodawca, który legalnie zatrudnił cudzoziemca nie może go później czasowo delegować do innego kraju UE. Należy jednak rozróżnić, że procedura delegowania pracowników w ramach wspólnego rynku nie jest realizowana w ramach polityki migracyjnej państwa i należy rozpatrywać ją osobno. Cudzoziemiec musi najpierw zalegalizować swój pobyt i pracę w jednym z państw członkowskich, aby później móc być delegowanym. Delegowanie cudzoziemca, który nie pracuje „zwyczajowo” na terenie Polski jest naruszeniem prawa unijnego. Prawo przedsiębiorców do swobody świadczenia usług na wspólnym rynku nie może stać w sprzeczności z kompetencją państw członkowskich do kształtowania własnej polityki migracyjnej i polityki ochrony rynku pracy, co ma miejsce, kiedy jedno z państw członkowskich wydaje dokumenty de facto legalizujące pracę w innym państwie, decydując o polityce migracyjnej tego państwa. Równocześnie polska administracja nie stawia barier dla czasowego delegowania legalnie zatrudnionych cudzoziemców.

Odnosząc się do szczegółowych kwestii podniesionych w interpelacji, przekazuję poniższe, dodatkowe wyjaśnienia.

Ad 1. oraz 8.

W opinii Ministerstwa Rozwoju i Technologii (dalej: MRiT), po skonsultowaniu z MRPiPS, MSZ oraz MSWiA, nie ma podstaw do stawiania tezy o istnieniu nieprawidłowości opisanych przez autorów interpelacji, co wykazane zostało powyżej. Zatem resort nie podejmował oraz nie planuje podejmować w przyszłości prób analizy wpływu „obecnej praktyki stosowania przepisów”, która w opinii autorów interpelacji miałaby polegać na niewłaściwym stosowaniu „niejasnych przepisów prawa” i w konsekwencji skutkować ograniczeniem możliwości zatrudniania cudzoziemców przez polskich eksporterów usług.

Ad 2-5.

Dane będące w posiadaniu Ministerstwa i pochodzące ze statystyki publicznej nie pozwalają w sposób bezpośredni ocenić, jakie znaczenie dla polskiej gospodarki ma praca obywateli państw trzecich w ramach ich delegowania przez eksporterów usług. Pewien obraz sytuacji mogą przedstawić dane dot. wartości eksportu usług, powiązań międzynarodowych polskich firm oraz dane nt. delegowania pracowników.

Wg danych NBP w 2024 r. całkowita wartość wyeksportowanych usług wyniosła 470,9 mld zł (wobec 456,7 mld zł rok wcześniej), z czego usługi o wartości 366,9 mld zł zostały zrealizowane na rzecz kontrahentów z krajów UE oraz Wielkiej Brytanii i Szwajcarii. Najważniejszą kategorią pozostają usługi transportowe, których wartość w 2024 r. wyniosła 110,5 mld zł (co stanowiło 30,1% całkowitego eksportu usług do tych krajów). Istotnym udziałem charakteryzowały się ponadto usługi świadczone przez profesjonalistów (16,5%), usługi informatyczne (13,2%) oraz usługi techniczne związane z handlem oraz pozostałe usługi biznesowe (8,8%). Dostępne dane wskazują, że mniejsze znaczenie ma m.in. eksport usług budowlanych, którego wartość w 2024 r. wyniosła 11,8 mld zł (udział 3,2%) oraz eksport usług badawczo-rozwojowych, który choć rośnie z roku na rok, to jego udział w 2024 r. wyniósł zaledwie 2,3%.

Skalę międzynarodowego zaangażowania polskich firm może obrazować również przeprowadzane przez GUS badanie łańcuchów wartości krajowych przedsiębiorstw. Dane z ww. badania nie obejmują mikroprzedsiębiorstw (do 9 zatrudnionych) i dotyczą

2023 r. Swoje usługi za granicę sprzedawało 13,4% badanych przedsiębiorstw. Zbiorowość tę tworzyły przede wszystkim firmy przemysłowe (31,5%), transportowe (16,7%), handlowe (14%), ICT (13,4%), prowadzące działalność profesjonalną, naukową i techniczną (11,7%), budowlane (4,7%). Na podstawie powyższych danych można szacować, że nieco więcej niż 1 na 10 polskich przedsiębiorców zatrudniających pow. 9 osób zaangażowanych jest w międzynarodowe łańcuchy wartości w zakresie usług. Dane GUS nie uwzględniają mikrofirm, które jednak zdecydowanie częściej działają lokalnie i w mniejszym stopniu niż firmy większe uczestniczą w międzynarodowych łańcuchach wartości. Wyjątkiem w tym zakresie, ze względu na swoją specyfikę, może być istotna dla polskiej gospodarki branża transportu drogowego towarów.

Jedynie część z eksportowanych usług realizowana jest przez pracowników będących obywatelami państw trzecich. Wg danych Eurostat w 2023 r. przedsiębiorstwa z siedzibą w Polsce odpowiadały za 24% zgłoszonych delegowań oraz 14,9% wszystkich delegowanych pracowników w UE, w obu przypadkach był to najwyższy odsetek w UE. Pod względem obywatelstwa delegowanych pracowników najliczniejsi z państw UE byli Niemcy (13,3%) oraz Polacy (12,6%). Z kolei aż 22,1% (335,3 tys.) stanowili obywatele państw spoza UE/EFTA, w tym spośród nich 20,6% (69 tys.) delegowanych było przez polskie firmy.

Wg danych ZUS w 2025 r. wydano ogółem blisko 851 tys. zaświadczeń A1 uprawniających do czasowego świadczenia pracy w innym państwie członkowskim, w tym ponad 187 tys. dla obywateli państw trzecich (23 tys. na podstawie art. 12. Rozporządzenia (WE) Nr 883/2004 tj. w związku z oddelegowaniem oraz 164 tys. na podstawie art. 13. ww. rozporządzenia tj. w związku z pracą w dwóch lub kilku państwach). Liczba wydanych zaświadczeń A1 dla obywateli państw trzecich była o 2,7% niższa r/r oraz o 62,4% wyższa niż w 2021 r. Unikalna liczba cudzoziemców, którzy otrzymali zaświadczenie A1 w 2025 r. wyniosła 161 tys. (jedna osoba może być kilkukrotnie delegowana).

Wg podziału na branże najwięcej zaświadczeń A1 dla obywateli państw trzecich w 2025 r. wydano w: transporcie drogowym (101 tys. tj. 61,6% ogółu), budownictwie (50 tys. tj. 27% ogółu), działalności agencji pracy tymczasowej (10 tys. tj. 5,4% ogółu), a na przetwórstwo przemysłowe oraz wszystkie pozostałe branże usługowe przypadało jedynie 6% wszystkich wydanych zaświadczeń A1. Podobne proporcje utrzymywały się również w poprzednich latach.

Z powyższych danych wynika, że delegowanie pracowników z państw trzecich ma zdecydowanie największe znaczenie dla sektora transportu drogowego towarów. Wg danych GUS przychody branży transportu drogowego towarów wynosiły w 2023 r. 225 mld zł (nowsze dane nie obejmują mikrofirm, które wypracowują znaczący odsetek przychodów w tej branży). Znacząca część zysków wypracowywana jest przez świadczenie usług transportowych w innych państwach UE. Wg danych Eurostat polskie firmy transportowe w 2024 r. wykonały 19,7% całości liczonej w tonokilometrach pracy przewozowej w transporcie drogowym wykonanej w UE, co stanowiło spadek względem rekordowych 20,4% z 2023 r. Wg danych GUS 35,8% całości pracy przewozowej wykonanej przez polskie firmy w 2024 r. przypadło na transport na terenie Polski, pozostałą część stanowił transport realizowany między Polską a innymi państwami lub realizowany całkowicie poza granicami Polski. Polska jest liderem w UE pod względem eksportu netto w usługach transportowych, w 2023 r. nadwyżka wyniosła 15 mld euro.

Polskie przedsiębiorstwa transportowe konkurują na rynku europejskim niższymi kosztami m.in. dzięki korzystaniu z pracy kierowców spoza UE. Na koniec 2025 r. ważnych było 146 tys. (spadek o 3% r/r) wydanych dla polskich firm świadectw, które uprawniają obywateli państw trzecich do wykonywania międzynarodowego transportu towarów na terenie UE.

Wg danych GUS przychody ogółem sektora budowlanego wynosiły w 2024 r. 561,7 mld zł, z czego 289,5 mld przypadło na mikrofirmy. O skali rozdrobnienia polskiego sektora budowlanego świadczy również udział mikrofirm w sekcji budownictwo - 97,9% w 2024 r. Zgodnie z danymi Eurostat, w 2024 r. polskie firmy budowlane stanowiły 10,7% wszystkich firm tego sektora działających w UE i przypadało na nie 8,2% unijnego zatrudnienia w tym sektorze. Równocześnie udział polskich firm w obrotach netto wszystkich firm w UE wyniósł 6%, a pod względem wypracowanej wartości dodanej na polskie firmy przypadało 4,6% wartości dodanej wygenerowanej przez ten sektor w całej gospodarce UE, co świadczy o niższej produktywności polskich firm w porównaniu z unijną konkurencją. O ile polski sektor budowlany, na tle całej UE, jest istotnym graczem, to przejawia jednak niewielką aktywność na rynkach zagranicznych. Świadczy o tym niewielka, w zestawieniu ze skalą branży, wartość eksportu usług budowlanych (11,8 mld zł w 2024 r.). Wśród przyczyn niskiej ekspozycji polskich firm na rynki zagraniczne wskazać można m.in. rozdrobnienie branży oraz fakt, że wśród średnich i dużych firm znaczącą grupę stanowią polskie oddziały firm międzynarodowych, które nierzadko prowadzą już działalność w innych państwach UE poprzez odrębne spółki.

Ad 6. oraz 7.

Zarówno MRiT jak i MRPiPS, MSWiA oraz MSZ uczestniczyły w pracach nad uszczelnieniem polskiego systemu wizowego, w tym opracowaniem rozwiązań mających na celu zapobieganie przypadkom nielegalnego wykorzystywania dokumentów legalizujących pracę i pobyt. Odbываło się to głównie w ramach prac Grupy roboczej do spraw wyeliminowania nieprawidłowości w systemie wizowym RP.

Należy przede wszystkim podkreślić, że twierdzenie o istnieniu zjawiska „automatycznego traktowania jako przesłanki odmowy legalizacji pracy i pobytu zamiaru delegowania do pracy na terenie UE” jest nieprawdziwe. Niemniej jednak MSZ przekazało konsulom instrukcje dot. właściwego stosowania przepisów uwzględniające, że sam fakt okresowego delegowania pracownika do innego kraju nie stanowi samodzielnej przesłanki odmowy wydania wizy. Z kolei MRPiPS, w związku z sygnalizowanymi wątpliwościami dotyczącymi omawianych kwestii, zapowiedziało przesłanie pisma do wojewodów i starostów przypominającego, 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 upoważnienia, z wyrazami szacunku

Michał Jaros

Sekretarz Stanu

/ kwalifikowany podpis elektroniczny /

w Ministerstwie Rozwoju i Technologii