

Warszawa, 6 lutego 2026 r.
KL/85/21/RL/2026

Pani
Katarzyna Ueberhan
Przewodnicząca Komisji Polityki Społecznej i Rodziny
Sejm RP

Szanowna Pani Przewodnicząca,

w nawiązaniu do pisma z dnia 20 stycznia 2026 r. (znak: PSR.016.3.2026) uprzejmie przekazuję opinię Konfederacji Lewiatan do *rządowego projektu ustawy o asystencji osobistej osób z niepełnosprawnościami* (druk nr 1929).

Na wstępie pragnę podkreślić, że dostrzegamy konieczność i słuszność uregulowania kwestii asystencji osobistej, co przyczyni się do poprawy funkcjonowania w życiu codziennym wielu osób z niepełnosprawnościami nie tylko w życiu prywatnym, ale także w sferze zawodowej.

Po zapoznaniu się z projektowanymi rozwiązaniami zawartymi w przedmiotowym projekcie ustawy, poniżej przedstawiamy uwagi z perspektywy pracodawców.

1. z punktu widzenia pracodawców, najbardziej istotnymi przepisami w projektowanej ustawie są art. 40 i 43, które wprost dotyczą sfery zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Przytoczone przepisy nadają pewne uprawnienia asystentom osobistym osób z niepełnosprawnościami w ich sferze zawodowej. Podkreślone to zostało wprost w art. 43 ust. 1 pkt. 5 w zw. z art. 40 ust. 1 projektowanej ustawy, które uprawniają asystenta osobistego do uczestnictwa i wspierania osób z niepełnosprawnościami w czynnościach związanych z podejmowaniem przez takie osoby aktywności życiowej, w tym osobistej, społecznej i zawodowej. Aby asystent osobisty mógł realizować swoje obowiązki we właściwy sposób w trakcie wykonywania zawodowych obowiązków przez osobę

member of



BUSINESSatOECD

member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy

z niepełnosprawnościami, projektowana ustawa przyznaje jemu na mocy art. 40 ust. 1 pkt. 2)-3), odpowiednio – wstęp do miejsc, w których osoba z niepełnosprawnościami podejmuje aktywność zawodową, tzn. wykonuje swoje obowiązki zawodowe, oraz dostęp do informacji dostępnych osobie z niepełnosprawnościami w trakcie wykonywania obowiązków zawodowych, pod warunkiem, że takie informacje są niezbędne do świadczenia asystencji osobistej, osoba z niepełnosprawnościami wyraziła zgodę na dostęp do nich, a asystent osobisty zobowiąże się do zachowania poufności.

W świetle tak projektowanych przepisów, oznacza to, że asystenci osobiści pracowników z niepełnosprawnościami będą uprawnieni do uzyskania fizycznego dostępu do miejsca wykonywania czynności zawodowych przez takiego pracownika. Dostęp do budynków, pomieszczeń, infrastruktury itp. będzie musiał obejmować taki sam zakres, jak dostęp, który posiada pracownik z niepełnosprawnościami. Co więcej, w toku wykonywania obowiązków zawodowych pracownika z niepełnosprawnościami, asystent osobisty będzie mógł także uzyskać dostęp do informacji, które mogą stanowić informacje poufne pracodawcy, jego tajemnicę handlową, know-how, a także dostęp do danych osobowych innych pracowników lub kontrahentów, których ujawnienie lub wykorzystanie poza wykonywaniem obowiązków przez pracownika z niepełnosprawnościami, mogłoby doprowadzić do rażących skutków.

Zważywszy na powyższe, wskazujemy na konieczność szczegółowego uregulowania kwestii asystencji osobistej świadczonej na rzecz osób z niepełnosprawnościami w ich sferze zawodowej, w szczególności pod kątem ochrony interesów pracodawcy, dostępu do informacji poufnych i fizycznego dostępu do budynków, pomieszczeń oraz infrastruktury pracodawcy.

Projektowane przepisy są nieostre i zbyt ogólne, co może doprowadzić do sytuacji rodzących wątpliwości i ryzyka po stronie pracodawców. W szczególności w sytuacji kiedy pracownicy mają dostęp do informacji poufnych, a przecież coraz częściej kwestie, np. infrastruktury pracodawców, mają istotne znaczenie, a ujawnienie jakichkolwiek informacji przez asystenta osobistego, bez względu czy nastąpiłoby to umyślnie czy nieumyślnie, mogłoby doprowadzić do daleko idących negatywnych skutków.

Nie widzimy innego rozwiązania ww. kwestii niż uregulowanie ich na poziomie ustawowym. Wprowadzenie przez pracodawcę wewnętrznych regulacji, które w szczególnych przypadkach ograniczałyby zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami upoważnionymi do korzystania z asystentów osobistych, miałyby charakter dyskryminujący i naruszałoby obowiązujące przepisy prawa pracy.

2. Drugą kwestią, która wymaga ustawowego uregulowania jest przebywanie asystentów osobistych w takim samym środowisku pracy, co osoby z niepełnosprawnościami wykonujące swoje obowiązki zawodowe. **Jest to kwestia zapewnienia bezpieczeństwa nie tylko pracownikom, ale także ich asystentom osobistym.** Jak wynika z przepisów projektowanej ustawy, asystenci osobiści zatrudniani byłiby przez odpowiednie organy wskazane w ustawie i zgodnie z tym, wszelkie formalności i obowiązki w zakresie BHP wynikające z takiego zatrudnienia powinny być realizowane po stronie podmiotów zatrudniających asystentów osobistych. Pozostaje do uregulowania kwestia szkolenia asystenta osobistego w miejscu świadczenia pracy przez pracownika z niepełnosprawnościami oraz potwierdzenia, że asystent osobisty jest w stanie realizować swoje obowiązki i zadania w tym miejscu. Tutaj wydaje się zasadne odwołanie się do art. 208 Kodeksu pracy (określającego współpracę pracodawców, w przypadku gdy w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców), ale z punktu widzenia pracodawcy zatrudniającego pracownika z niepełnosprawnościami korzystającego z asystenta osobistego, istotna byłaby możliwość pozyskania kserokopii/odpisów od podmiotu zatrudniającego asystenta osobistego, potwierdzających zdolność do wykonywania swoich obowiązków w miejscu wykonywania pracy przez osobę z niepełnosprawnościami.

Po analizie projektowanych przepisów pod kątem zapewnienia przez pracodawców, na terenie których ma być świadczona asystencja osobista, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy także dla asystentów osobistych, pojawiły się następujące wątpliwości w takich kwestiach, jaki:

- obowiązek przeprowadzenie instruktażu stanowiskowego – zgodnie z obowiązującym brzmieniem przepisów, realizatorem instruktażu powinna być jednostka zatrudniająca asystenta osobistego, który wspomaga osobę z niepełnosprawnościami w realizacji zadań zawodowych, i który, w związku z czym, powinien mieć pełną wiedzę nt. BHP w odniesieniu do danego zakładu

member of



BUSINESS@OECD

member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenberg 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy

pracy, co oznacza, że asystent osobisty powinien wziąć udział w instruktażu stanowiskowym dla pracownika z niepełnosprawnością, któremu asystuje i pozyskać potwierdzenie jego odbycia;

- obowiązek zapewnienia środków czystościowych i higienicznych – zgodnie z obowiązującymi przepisami taki obowiązek leży po stronie jednostki zatrudniającej, a więc nie pracodawcy, u którego zatrudniony jest pracownik z niepełnosprawnością korzystający z asystenta osobistego;
- obowiązek zapewnienia napojów – zgodnie z obowiązującymi przepisami taki obowiązek leży po stronie jednostki zatrudniającej, a więc nie pracodawcy, u którego zatrudniony jest pracownik z niepełnosprawnością korzystający z asystenta osobistego.

Ponadto projekt ustawy daje możliwości realizacji przez asystenta prostych czynności pielęgnacyjnych lub higienicznych wyszczególnionych w projektowanym art. 43 ust. 3. **Przepis ten wymusza zapewnienie oddzielnego pomieszczenia do ich realizacji. Obowiązek ten będzie spoczywał na pracodawcy, zakładzie, w którym osoba z niepełnosprawnościami zostanie zatrudniona.**

Ustawa w projektowanym brzmieniu nie reguluje w sposób dostateczny ww. kwestii, pozostawiając pewne pole do interpretacji, m.in. co do odpowiedzialności za zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy dla asystentów osobistych.

Z poważaniem



Marek Górski
Prezydent Konfederacji Lewiatan

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy