



REPUBLIKA SLOVENIJA  
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,  
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**

DIREKTORAT ZA DELOVNA RAZMERJA IN PRAVICE IZ DELA

Štukljeva cesta 44, 1000 Ljubljana

T: 01 369 77 08

F: 01 369 78 32

E: [gp.mddsz@gov.si](mailto:gp.mddsz@gov.si)

[www.gov.si](http://www.gov.si)

Zbornica – Zveza

[tajnistvo@zbornica-zveza.si](mailto:tajnistvo@zbornica-zveza.si)

Številka: 1001-1136/2025-2611-2

Datum: 15. 12. 2025

**Zadeva: Protokol za preprečevanje nasilja nad medicinskimi sestrami v  
patronažnem varstvu**

**Zveza: 941-1/25-43**

Spoštovani,

prejeli smo vaše zaprosilo za opredelitev glede v dopisu številka 941-1/25-43 z dne 21. 11. 2025 predstavljenih rešitev, s katerimi želite omogočiti ustrezno zaščito medicinskih sester v patronažnem varstvu.

Sami v dopisu že navajate 23. in 52. člen Zakona o varnosti pri delu (Uradni list RS, št. 43/11; v nadaljevanju: ZVZD-1), ki se izrecno nanašata na obveznosti delodajalca v zvezi s preprečevanjem in obvladovanjem nasilja tretjih oseb in na pravico delavke oziroma delavca, da pod določenimi odkloni delo.

Z vidika zagotavljanja varnosti in zdravja medicinskih sester v patronažnem varstvu opozarjamo na še nekaj pomembnih zakonskih določb, ki so jih dolžni upoštevati delodajalci. Pravica do osebnega dostojanstva in varnosti je ustavna pravica in mora biti medicinskim sestram v patronažnem varstvu zagotovljena ne le v, ampak tudi izven prostorov delodajalca. 11. člen ZVZD-1 nedvoumno določa, da ima **delavka/delavec pravico** do dela in delovnega okolja, ki mu zagotavlja varnost in zdravje pri delu.

5. člen ZVZD-1 jasno določa, da je za **zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu odgovoren delodajalec**. Da bi to dosegel, **mora izvajati ukrepe**, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavk in delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi. Zakon tudi zavezuje delodajalca k upoštevanju spreminjajočih se okoliščin ter izvajanju takih preventivnih ukrepov in izbiri takih delovnih in proizvodjalnih metod, ki bodo zagotavljale izboljševanje stanja in višjo raven varnosti in zdravja pri delu, ter bodo vključene v vse aktivnosti delodajalca in na vseh organizacijskih ravneh.

Vsak delodajalec mora **pisno oceniti tveganja**, ki so jim delavke ali delavci izpostavljeni ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu (17. člen ZVZD-1). Na podlagi prepoznanih nevarnosti in ugotovitve, kdo od delavk ali delavcev bi jim lahko bil izpostavljen, mora pripraviti oceno tveganja, v kateri sta upoštevana verjetnost nastanka nezgod pri delu, poklicnih bolezni oziroma bolezni v zvezi z delom in resnost njihovih posledic, sprejeti odločitev, ali je tveganje sprejemljivo in odločitev o  **uvedbi ukrepov za zmanjšanje nesprejemljivega tveganja**. Drugi odstavek istega člena delodajalce jasno zavezuje, da morajo popraviti in dopolniti oceno tveganja vsakokrat, ko obstoječi preventivni ukrepi varovanja niso zadostni oziroma niso več ustrezni; ko se spremenijo podatki, na katerih je ocenjevanje temeljilo, ali ko obstajajo možnosti in načini za izpopolnitev oziroma dopolnitev ocenjevanja. Pomembno je, da se je delodajalec o oceni tveganja dolžen posvetovati z delavkami in delavci.

Z vidika varnosti in zdravja pri delu je pravica do dela v varnih in zdravju neškodljivih delovnih razmerah nesporna pravica vsake delavke in delavca na eni strani in obveznost to zagotavljati delodajalca na drugi strani. Ta pravica delavke ali delavca oz. obveznost delodajalca, da to pravico zagotavlja, prav tako ne more biti odvisna od povračila stroškov za opravljene storitve s strani Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (npr. opravljanje patronažnih obiskov v paru – dve patronažni sestri, ali sodelovanje drugih pristojnih služb pri izvedbi takšnih obiskov).

Z vidika zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu imajo delodajalci v rokah številne vzvode za izpolnjevanje zakonskih obvez. Ključno orodje, ki ga imajo na razpolago, so **ukrepi, ki temeljijo na ocenjenih tveganjih**. Delodajalce 9. člen ZVZD-1 zavezuje, da pri izvajanju ukrepov upoštevajo temeljna načela, med katerimi so v primeru nevarnosti izpostavljenosti nasilju tretjih oseb najpomembnejša: izogibanje nevarnostim; obvladovanje nevarnosti pri viru; razvijanje celovite varnostne politike, ki vključuje tehnologijo, organizacijo dela, delovne pogoje, medčloveške odnose ter dejavnike delovnega okolja; dajanje prednosti kolektivnim varnostnim ukrepom pred individualnimi; ter dajanje ustreznih navodil in obvestil delavkam in delavcem.

Kot v svojem dopisu tudi sami ugotavljate, ZVZD-1 v 52. členu določa možnost delavca (torej tudi medicinske sestre v patronažnem varstvu, če je žrtev nasilja na pacientovem domu) odkloniti delo, če mu grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje, ker niso bili izvedeni predpisani varnostni ukrepi. Vendar mora delavec obvezno hkrati z odklonitvijo dela zahtevati (od delodajalca), da se nevarnost odpravi. Če delodajalec nevarnosti ne odpravi, lahko delavec nadalje zahteva posredovanje inšpekcije za delo ter o tem obvesti predstavnika delavcev za varnost in zdravje pri delu (delavskega zaupnika ali svet delavcev – če je slednji imenovan pri delodajalcu). Odklonitev dela je torej možnost, ki jo ima medicinska sestra ob obstoju ne-varnih okoliščin na terenu, vendar pa mora v takih okoliščinah takoj zahtevati odpravo nevarnosti od delodajalca in kasneje morebitno neaktivnost delodajalca prijaviti inšpekciji dela. Hkrati pa je treba upoštevati, da pravica odkloniti delo po 52. členu ZVZD-1 ne pomeni tudi odsotnosti z dela: če denimo medicinska sestra pri opravljanju dela na terenu naleti na nevarne razmere, se lahko pod pogoji, ki smo jih navedli zgoraj, umakne iz teh razmer, kar pa ne pomeni, da ne more opravljati dela na drugih, varnih, deloviščih oz. v ambulanti, kjer ne-varnih razmer ni.

Poleg pravice odkloniti delo iz 52. člena ZVZD-1 je treba opozoriti tudi na pravico do zapustitve delovnega mesta, in sicer ima delavec v skladu s 53. členom ZVZD-1 v primeru resne in neposredne nevarnosti za življenje ali zdravje pravico ustrezno ukrepati, skladno s svojim znanjem in tehničnimi sredstvi, ki jih ima na razpolago, v primeru neizogibne nevarnosti pa zapustiti nevarno delovno mesto, delovni proces oziroma delovno okolje. V takih primerih delavec

ni odgovoren za škodo, ki bi nastala iz njegovega delovanja, razen če jo je povzročil naklepno ali iz hude malomarnosti.

Lepo pozdravljeni.

Pripravili:  
dr. Sonja Robnik  
sekretarka

Mag. Nikolaj Petrišič  
vodja Sektorja za varnost in zdravje pri delu

Tanja Cmrečnjak Pelicon  
sekretarka