

To, da lahko delavec neutemeljeno obtožb o domnevnih kršitvah, zapisanih v pisnem opozorilu pred odpovedjo, uveljavlja šele v postopku izpodbijanja morebitne redne odpovedi, v kolikor do le-te ne pride, pa nikoli, po mnenju ZSDS pomeni **najmanj kršitev ustavne pravice do sodnega varstva po 23. členu Ustave RS** (»Vsakdo ima pravico, da o njegovih pravicah in dolžnostih ter o obtožbah proti njemu brez nepotrebnega odlašanja odloča neodvisno, nepristransko in z zakonom ustanovljeno sodišče.«). Če so z neutemeljeno »obtožbo« delavcu kršene tudi ustavno zagotovljene temeljne človekove pravice (npr. pravica do telesne in duševne integritete) ali svoboščine (npr. svoboda izražanja), pa tudi kršitev **pravice do sodnega varstva človekovih pravic in temeljnih svoboš-**

**čin ter pravica do odprave posledic njihove kršitve po četrtem odstavku 15. člena Ustave RS.**

V Združenju svetov delavcev Slovenije (ZSDS) smo zato pripravili **pobudo za spremembo 85. člena ZDR-1**, ki drugače in bistveno bolje ureja izrekanje in učinkovanje pisnih opozoril pred odpovedjo. Predlagani novi 85. člen ZDR-1 vsebuje dikcijo, ki **izrecno omogoča samostojno pravno varstvo zoper pisno opozorilo pred odpovedjo**. Prav tako pa nalaga delodajalcu obveznost, da pred izdajo pisnega opozorila delavca pisno seznaniti z očitnimi kršitvami in mu omogoči, da se izreče o navedenih očitkih. Namreč, po trenutno veljavni ureditvi delodajalec ni dolžan izvesti nobenega, niti minimalnega ugotavljanja dejstev

(vsaj s pisnim sporočilom delavcu o domnevnih kršitvah in pozivom, naj predstavi svojo plat zgodbe). Pri pisnem opozorilu gre torej, po trenutni ureditvi, za enostransko izjavo volje, kar je nedopustno.

Verjamemo, da lahko s spremembo 85. člena ZDR-1 v kar največji možni meri **zajezimo, morda celo ustavimo, trend nedopustne zlorabe instituta pisnega opozorila pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi**. Če bo sprejeta tudi nova dikcija 113. člena ZDR-1<sup>5</sup>, ki predvideva učinkovit mehanizem za zaščito delavskih predstavnikov pred neutemeljeno in potencialno šikanozno izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, bo tovrstnih pritiskov delodajalcev vse manj. Zato **apeliramo na socialne partnerje**, da pri že potekajočem usklajevanju o predlogu aktualne novele ZDR-1 v okviru Ekonomsko socialnega sveta te predlagane rešitve podprejo in s tem preprečijo nadaljnje hude anomalije, ki smo jim v obravnavanem smislu priča zdaj.

<sup>5</sup> »(1) Če sindikat, svet delavcev ali delavci, ki so izvolili predstavnika delavcev, podajo negativno mnenje v zvezi z redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali z izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in predstavnik delavcev pri delodajalcu zahteva zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje do odločitve o mediaciji, do izvršljive arbitražne odločitve ali pravnoomočne odločitve v sporu.«

## AKTUALNA TEMA

### Zagotavljanje učinkovitega varstva delavskih predstavnikov

# Pobuda ZSDS za dopolnitev 85. člena Zakona o delovnih razmerjih

To pobudo v zvezi s čedalje bolj perečo problematiko delovnopravnega varstva delavskih predstavnikov je Združenje svetov delavcev Slovenije (ZSDS) naslovilo na Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ), socialne partnerje v Ekonomsko socialnem svetu, Odbor Državnega zbora za delo, družino, socialne zadeve in invalide ter Inšpektorat RS za delo kot ključne deležnike urejanja sistema delovnih razmerij v Sloveniji. In sicer v kontekstu že pripravljajočih se sprememb in dopolnitev oziroma novele Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1). Delovno gradivo za predlog te novele ZDR-1 je že dne 31. 11. 2022 pripravilo MDDSZ in ga posredovalo socialnim partnerjem v obravnavo, usklajevanja med njimi pa naj bi se začela kmalu. Tekst pobude v nadaljevanju objavljamo v celoti.

\* \* \*

Predsedstvo Združenja svetov delavcev Slovenije na podlagi ugotovljenih novih primerov nedopustnega kršenja delovnopravne imunitete delavskih predstavnikov po sklepu seje z dne 27. 2. 2023 naslovnim organom in institucijam podaja

### **p o b u d o**

za dopolnitev 85. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) v zvezi z nujnim zagotavljanjem pravnega varstva delavcev in

delavskih predstavnikov pred neutemeljenimi »obtožbami« o domnevnem kršenju delovnih obveznosti ter na tej podlagi podanimi opozorili pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

### **I.**

Vse socialne partnerje v Ekonomsko socialnem svetu (ESS) in druge ključne deležnike pri urejanju sistema delovnih razmerij v Sloveniji želimo seznaniti s tremi novimi aktual-



nimi primeri **eklatantne zlorabe instituta opozorila pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga po 85. členu ZDR-1** (v nadaljevanju: opozorila pred odpovedjo) za nedopustne namene šikaniranja in ustrahovanja, s tem pa tudi onemogočanja delavskih predstavnikov pri opravljanju njihovih funkcij. In sicer gre za opozorila pred odpovedjo, ki so bila v zvezi z opravljanjem delavskopredstaviških funkcij neutemeljeno podana predsedniku Sveta delavcev družbe Adria Mobil d.o.o. **Simonu Zarabcu** (dne 6. 12. 2022), predsedniku Sveta delavcev družbe Dravske elektrarne Maribor d.o.o. ter Združenja svetov delavcev Slovenije **Vladimirju Šegi** (dne 21. 12. 2022) in članu Sveta delavcev družbe Unitur d.o.o. **Zoranu Fijavžu** (dne 7. 2. 2023, nekaj mesecev pred tem pa je takšno opozorilo že prejel tudi eden od drugih članov tega sveta delavcev, tako da gre v bistvu že za četrti zaznani tovrsten primer v zelo kratkem obdobju). Ti primeri zaokrožujejo čedalje bolj obsežno in škandalozno »zbirko« primerov tovrstnega protipravnega obračunavanja delodajalcev z delavskimi predstavniki v Sloveniji.

Vzorec tega »obračunavanja« je sicer sila enostaven, a žal hkrati tudi sila učinkovit. Glavni razlog tej »učinkovitosti« v ZSDS vidimo v tem, da ga **veljavni ZDR-1 dopušča**, sodna praksa pa tolerira. Gre pa preprosto za to, da lahko delodajalec morebitnemu »motečemu« delavskemu predstavniku na podlagi umetno skonstruirane (tj. izmišljene) ali vsaj izrazito prenapihnjene obtožbe o domnevni kršitvi delovnih obveznosti namenoma poda neutemeljeno, kljub temu pa po veljavnih predpisih dokončno in izvršljivo:

1. ali **krivdno izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi**, s čimer se ga (ne glede na ceno in posledice) učinkovito znebi vsaj za leto ali dve, kolikor potem traja sodni postopek (ali pa – ker se delavec tudi v primeru dobljenega sodnega spora običajno ne želi vrniti na delo k istemu delodajalcu – tudi za vedno!), pri čemer iz razumljivih razlogov običajno posledično »ugasneta« tudi svet delavcev in/ali sindikat pri delodajalcu, tako da je osnovni cilj takšnega protipravnega ukrepa kljub vsemu v celoti dosežen;

2. ali pa **opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga**, ki po veljavni sodni praksi sploh ne uživa samostojnega pravnega varstva, s čimer (zaradi permanentno viseče grožnje z dejansko odpovedjo po prejemu opozorila) za leto ali dve nadvse učinkovito zastraši tako konkretnega kot tudi vse ostale delavske predstavnike v podjetju in na ta način bistveno zmanjša ali celo popolnoma

izniči njihovo učinkovitost pri opravljanju delavskopredstaviških funkcij.

Nadvse zaskrbljujoče pa je to, da v praksi nimamo več opravka le s posamičnimi ekscesnimi primeri, ki bi bili z vidika zagotavljanja učinkovitega varstva ustavnih in zakonskih pravic delavcev in delavskih predstavnikov v podjetjih rešljivi na podlagi veljavnih predpisov. Nasprotno, gre za »pravno-sistemski eksces«, ki povzroča **trajno protipravno stanje**, v katerem so zavestne zlorabe instituta izredne odpovedi in opozorila pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi v navedenem smislu »legalne«.

Čeprav gre pri tovrstnem **zavestno neutemeljenem in šikanoznem opozarjanju delavskih predstavnikov z grožnjo odpovedi pogodbe o zaposlitvi** za moralno skrajno zavržno in vsega obsojanja vredno delodajalsko prakso, jim zakon ne v enem in ne v drugem od zgoraj navedenih primerov ne nudi **prav nobenega »posebnega« oziroma dodatnega varstva** (v primerjavi z vsemi drugimi delavci). Če torej delodajalec delavskega predstavnika – pogosto povsem na pamet in zavestno neutemeljeno – obtoži neke kršitve, ga po veljavni slovenski zakonodaji lahko po svoji presoji tudi **povsem neovirano sankcionira** v zgoraj opisanem smislu in ga v končni posledici – kadarkoli se mu pač zahoče - tudi (redno ali izredno) odpusti. Zakon zoper tovrstne zlorabe nima prav nobenih »varovalk«. Brezposelni delavski predstavnik pa naj se potem za svojo pravico leta in leta tožari po sodiščih, dokler mu sodišče ne bo »vrnilo« njegovih pravic, dotlej pa naj živi in se preživlja, kakor pač ve in zna. Trenutne določbe 112. in 113. člena ZDR-1 ter 67. člena ZSDU ustvarjajo zgolj lažen vtis o nekakšnem domnevnem varstvu delavskih predstavnikov, v resnici pa so voda na mlin tistih delodajalcev, ki si želijo imeti zastrašene, ponižne in ubogljive zaposlene upognjenih hrbtov, kar pa je v nasprotju s samim smislom in namenom delovnega prava, ki naj bi varovalo osebnost in dostojanstvo ter človekove pravice delavcev. In če zakonodaja ne bo resnično učinkovito (tj. preventivno) zaščitila delavskih predstavnikov pred navedenimi zlorabami obeh zgoraj obravnavanih krivdnih oblik odpovedi, se je treba v Sloveniji nemudoma prenehati slepiti in samozavajati s tezo, da smo z omenjenimi določbami v svojo nacionalno zakonodajo uspešno in celovito **implementirali smisel in namen 1. člena Konvencije MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za delavske predstavnike**. Nismo ga. Kajti nobena od navedenih določb delavskim predstavnikom ne zagotavlja obveznega predhodnega preizkusa utemeljenosti prejete izredne odpovedi ali opozorila pred redno odpovedjo s strani sodišča ali drugega neodvisnega organa pred »dokončnostjo in izvršljivostjo« teh aktov. Kar pomeni, da pred raznimi oblikami morebitnih šikanoznih krivdnih odpovedi delavski predstavniki niso prav nič bolj zavarovani kot vsi ostali delavci, in da je zato popoln pravni nesmisel sploh govoriti o kakem resnem »posebnem« varstvu delavskih predstavnikov pred odpovedjo. Edini učinek (zaradi navedenega razloga izrazito pomanjkljivih) določb veljavnega 112. člena ZDR-1 o posebnem varstvu delavskih predstavnikov je namreč ta, da so se praktično vsi primeri šikanoznih odpovedi pogodb o zaposlitvi delavskim predstavnikom zdaj pač

enostavno »prekanalizirali« izključno v omenjene krivdne oblike teh odpovedi, zmanjšalo pa se njihovo število ni. Pod temi pogoji bi bilo torej bolj ali manj vseeno, če bi se iz zakona črtale še vse preostale – varstveno povsem »benigne« – veljavne določbe navedenega člena. Se vsaj ne bi več slepili, da je problem delovnopravne imunitete delavskih predstavnikov normativno ustrezno rešen, kar je seveda najslabše od vsega.

## II.

Idealno priložnost, da v Sloveniji ustrezno učinkovito rešimo to perečo problematiko, na katero Združenje svetov delavcev Slovenije in sindikati žal zakonodajalca neuspešno opozarjamo že leta, pa zagotovo predstavlja **pripravljajoča se novela Zakona o delovnih razmerjih**, ki je že v usklajevanju socialnih partnerjev v ESS.

V trenutnem predlogu te novele je k sreči že predviden učinkovit mehanizem za zaščito delavskih predstavnikov pred neutemeljeno in potencialno šikanozno izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in upamo, da bo v takšni obliki v okviru zakona tudi sprejet. Gre za **predlog novega prvega odstavka 113. člena ZDR-1**, ki se glasi: »(1) Če sindikat, svet delavcev ali delavci, ki so izvolili predstavnika delavcev, podajo negativno mnenje v zvezi z redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali z izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in predstavnik delavcev pri delodajalcu zahteva zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje do odločitve o mediaciji, do izvršljive arbitražne odločitve ali pravnomočne odločitve v sporu.« Žal pa omenjeni predlog novele ZDR-1 v ničemer **ne rešuje drugega zgoraj navedenega problema, tj. problema šikanoznega podajanja neutemeljenih opozoril pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi po 85. členu ZDR-1.**

Ves problem je namreč v tem, da **zakon zoper tovrstna opozorila izrecno ne določa pravnega sredstva**, po splošno sprejetem stališču sodne prakse pa zato tudi ne uživajo **samostojnega pravnega varstva**, ampak naj bi predstavljali le procesno predpostavko za redno odpoved, zaradi česar je mogoče neutemeljenost v njem vsebovane »obtožbe« delavca o domnevni kršitvi delovnih obveznosti uveljavljati **še le v postopku izpodbijanja morebitne redne odpovedi**. Se pravi, četudi je opozorilo morda povsem neutemeljeno, je morebitna na njegovi podlagi podana redna odpoved (z vsemi negativnimi posledicami delavčeve brezposelnosti zanj in za njegovo družino) dokončna in izvršljiva. Kar je glede – glede na to, da je delavec že a priori šibkejša stranka delovnega razmerja – pravno popolnoma nesprejemljivo. Kljub morebitni kasnejši sodni razveljavitvi odpovedi kot neutemeljene so namreč posledice brezposelnosti v času trajanja sodnega postopka za delavca (če gre za delavskega predstavnika, pa tudi za sindikat in/ali svet delavcev kot celoto) »nepopravljive«. Kolikor do te odpovedi potem dejansko sploh ne pride (in v največ primerih je v praksi tako!), pa se delavec zoper neutemeljeno opozorilo sploh ne more (u)briniti, ne takoj in ne kadarkoli kasneje. Kar pomeni najmanj

**kršitev ustavne pravice do sodnega varstva po 23. členu Ustave RS** (»Vsakdo ima pravico, da o njegovih pravicah in dolžnostih ter o obtožbah proti njemu brez nepotrebnega odlašanja odloča neodvisno, nepristransko in z zakonom ustanovljeno sodišče.«). Če so z neutemeljeno »obtožbo« delavcu kršene tudi ustavno zagotovljene temeljne človekove pravice (npr. pravica do telesne in duševne integritete) ali svoboščine (npr. svoboda izražanja), pa gre v takih primerih tudi za **kršitev pravice do sodnega varstva človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter pravica do odprave posledic njihove kršitve po četrtem odstavku 15. člena Ustave RS.**

Protiustavnost in elementarna pravna nedopustnost odrekovanja samostojnega pravnega varstva opozorilom pred odpovedjo v zgoraj navedenem smislu je celovito predstavljena in pravno analizirana v strokovnem prispevku dr. Mata Gostiše z naslovom »Opozorila pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi po 85. členu ZDR-1«, objavljenem v reviji **Pravna praksa, št. 12/2021**, ki je tudi priloga te pobude (Priloga 1). Zato teh ugotovitev ne kaže ponavljati. Opozoriti velja le, da pa prav to in izključno to apriorno odrekovanje samostojnega pravnega varstva **v praksi omogoča hude zlorabe tega delovnopravnega instituta (pisnega opozorila pred odpovedjo)** za nedopustno zastraševanje in »discipliniranje« tako delavcev na splošno kot zlasti tudi delavskih predstavnikov, česar v prihodnje ni več mogoče tolerirati.

Ustrezno rešitev pa je treba uzakoniti ne samo za delavske predstavnike, tako kot je predvideno v aktualni koalicijski pogodbi (»Uzakonili bomo zadržanje učinkovanja odpovedi do pravnomočne odločitve delovnih sodišč za delavske predstavnike in predstavnice ter pravno varstvo zoper pisno opozorilo pred odpovedjo.«), temveč za vse delavce. Zgoraj navedeni ustavni pravici po 15. in 23. členu Ustave RS sta namreč s sedanjo ureditvijo **kršeni vsem delavcem, ne zgolj delavskim predstavnikom**, le da se iz razumljivih razlogov pri slednjih krši še pogosteje, negativni učinki pa so širši in se odražajo v bistveno slabšem delovanju (ali v posameznih primerih celo popolnem uničenju!) socialnega dialoga med delodajalci in sindikati ali sodobne delavske participacije zaposlenih pri upravljanju po ZSDU na ravni podjetij.

## III.

Te zlorabe pisnih opozoril pred odpovedjo v praksi je – upošteva je zgoraj omenjene ustaljeno in globoko zakoreninjeno sporno sodno prakso – pravzaprav mogoče učinkovito preprečiti samo **z ustrezno spremembo in dopolnitvijo 85. člena ZDR-1** (v okviru pripravljajoče se novele tega zakona), ki bo tudi obravnavanemu delovnopravnemu aktu **izrecno določal samostojno pravno varstvo**. Zato predlagamo da se v tem smislu še dodatno spremeni in dopolni že predlagano novo besedilo 85. člena ZDR-1 (glej 15. člen Predloga Zakona o spremembah in dopolnitvah ZDR-1 v delovnem gradivu z dne 31. 11. 2022!), katero sicer že pri naša nekaj dobrodošliih postopkovnih novosti v zvezi s podajanjem tovrstnih opozoril pred redno odpovedjo, ne predvideva pa žal – kljub omenjeni drugačni zavezi iz koalicijske

pogodbe – tudi **pravice do sodnega varstva niti za delavske predstavnike, še manj pa za vse delavce**. Zaradi navedenega je treba predlagano novo določbo 85. člena ZDR-1 v tem smislu nujno ustrezno dopolniti. Naš predlog te dopolnitve je v spodnjem besedilu označen v **rdečem odebeljenem tisku**:

»15. člen

V 85. členu se prvi in drugi odstavek spremenita tako, da se glasila (opomba: predlagane spremembe besedila so označeno z rdečo barvo):

»(1) Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil enako pogodbeno in drugo obveznost iz delovnega razmerja v **šestih mesecih od prejema pisnega opozorila, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti drugače določeno, vendar ne dalj kot v enem letu**. Pisno opozorilo se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.«

(2) Pred **vročitvijo pisnega opozorila delavcu po prvem odstavku tega člena, pred** redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami oziroma z očitanim razlogom nesposobnosti in mu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči. Pisna seznanitev se lahko opravi tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.«

Doda se nov četrti odstavek, ki se glasi:

**»(4) Ugotovitve delodajalca o storjeni kršitvi, zaradi katere je delavcu podal opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, morajo biti delavcu vročene v pisni obliki z obrazložitvijo in pravnim poukom o pravici zahtevati sodno varstvo v 30 dneh od dneva vročitve.«**

#### IV.

Morebitni pomislek, da bi predlagana spremenjena zakonska rešitev pretirano obremenila delovna sodišča s spori o tovrstnih opozorilih in da zato ni primerna, je po mnenju ZSDS **neutemeljen**.

**Kot prvo**, kadar gre za varstvo ustavno zagotovljenih človekovih in državljanskih pravic ter svoboščin, je takšen pomislek pravno-sistemskega že načelno sploh nedopusten. Uresničevanje teh pravic mora biti vsakomur zagotovljeno ne

glede na »ceno« za državo. Glede tega ne sme biti prav nikakršnih, zlasti ne kakih zgolj povsem »pragmatičnih«, pomislekov in dilem, kajti to je pač temelj pravne države.

**Kot drugo**, s takšno rešitvijo je povsem utemeljeno pričakovati bistveno zmanjšanje podanih pisnih opozoril pred redno odpovedjo v praksi, posledično pa seveda kvečjemu zmanjšanje delovnih sporov v zvezi z redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi pred sodišči in ne obratno. Tovrstna neutemeljena opozorila namreč zdaj nekateri delodajalci (zavedajoč se, da zoper ta opozorila zaenkrat ni nobenega pravnega varstva in da zato tudi v primeru zavestnega šikaniranja delavcev z njimi sami pač ne morejo utrpjeti nobenih negativnih posledic zase) vseprek in za vsako malenkost delavcem dobesedno »delijo kot bombone«. Z uvedbo ustreznega pravnega varstva je torej logično pričakovati bistveno manj kot doslej (ali pa celo popoln upad!) nepremišljeno podanih in/ali celo »zavestno neutemeljenih« tovrstnih opozoril, s tem pa tudi ne prav veliko morebitnih dodatnih sodnih sporov. Kajti po eni strani se bodo delodajalci za ta opozorila odločali bistveno bolj premišljeno in argumentirano, delavci pa se po drugi strani v primerih nesporno utemeljenih opozoril pač na sodišča večinoma niti ne bodo obračali (ne nazadnje tudi zato, ker v teh primerih ne gre za spore o obstoju ali prenehanju delovnega razmerja po 41(5). členu ZDSS-1 in bodo v primeru neuspeha v sporu nosili vse stroške postopka). To pa – glede na to, da brez utemeljenega predhodnega opozorila ni utemeljene redne odpovedi o zaposlitvi – pomeni, da bo že po logiki stvari tudi spornih rednih odpovedi v praksi na splošno bistveno manj (teoretično bodo namreč možne samo še v primerih, ko bo opozorilo pravnomočno obveljalo kot utemeljeno!) s tem pa bo, kot rečeno, bistveno manj tudi sodnih sporov v zvezi s tovrstnimi odpovedmi. Skratka, manj neutemeljenih opozoril pomeni tudi manj neutemeljenih odpovedi, manj neutemeljenih odpovedi pa pomeni manj sodnih sporov.

**Kot tretje**, v primeru izpodbijanja redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi se sodišče zdaj v nobenem primeru ne more izogniti predhodnemu odločanju o utemeljenosti in upravičenosti podanega opozorila pred odpovedjo, če mu delavec ugovarja. To pa pomeni: kolikor bo po predlagani novi zakonski ureditvi že prej pravnomočno rešenih sodnih sporov glede utemeljenosti opozoril, toliko manj bo – v primeru, če bodo na njihovi podlagi tudi dejansko podane nekatere redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi – v končni posledici konkretnega dela za sodišče v zvezi z odločanjem o teh odpovedih.

Se pravi, omogočanje samostojnega sodnega varstva v primeru izdanih pisnih opozoril pred redno odpovedjo, lahko v končni posledici le racionalizira sodne postopke ter s tem pogojeno obremenitev sodišč in ne obratno, obenem pa – kot edino – zagotavlja tudi resnično dosledno varstvo ustavnih pravic delavcev.