

**Др Марија Драгићевић,\***  
Доцент,  
Правни факултет, Универзитет у Нишу

ОРИГИНАЛНИ НАУЧНИ РАД  
10.5937/zgrfn1-38705

UDK: 331.105.2-057.15

Рад примљен: 15.06.2022.  
Рад прихваћен: 22.06.2022.

## **САВРЕМЕНЕ КОНЦЕПЦИЈЕ ПОЈМА „ПОСЛОДАВАЦ“\*\***

**Апстракт:** У савременом радном праву се, редовно, даје дефиниција појма „послодавац“. Док разлог за дефинисање запосленог лежи у потреби одређивања персоналног подручја примене радног законодавства, смисао законског дефинисања појма „послодавац“ је да се утврди ко преузима одговорност за испуњење обавеза према запосленима и другим радноангажованим лицима или њиховим синдикатима и другим институцијама представничког карактера. Међутим, упркос значају прецизног дефинисања, упоредно радно законодавство готово да и не познаје примере дефиниција појма послодавца у којима су се законодавци издигли изнад дефиниције *idem per idem*. Осим тога, постојеће дефиниције нису прилагођене триангуларним (и мултилатералним) односима који настају поводом рада. Стога, да би се правни оквир ускладио са променама које се дешавају у економској стварности, све већи број радноправних система отпочиње процес увођења нових законских концепција множине послодавца. У том смислу, аутор у раду, најпре, разматра потребу реконцептуализације појма „послодавац“, а потом анализира (постојеће) унитарне и (нове) плуралне концепције овог појма. На крају, кроз пример дигиталних платформи аутор указује на неадекватност постојећих законских дефиниција појма „послодавац“ и потребу увођења нових, прилагођених реалностима на тржишту рада.

**Кључне речи:** послодавац, унитарна концепција, плурална концепција.

---

\* marijad@prafak.ni.ac.rs

\*\* Рад је настао као резултат финансирања од стране Министарства просвете, науке и технолошког развоја РС према уговору евиденциони број 451-03-68/2022-14/200120.

## 1. Увод

Многи системи радног права широм света (имплицитно или експлицитно) полазе од става да је радни однос у основи билатерални, најчешће заснован уговором о раду, закљученим између две појединачне стране, запосленог и послодавца (Prassl, 2017: 3). У складу с тим, радни однос се најчешће посматра као правна веза између лица које обавља посао и лица у чију корист се тај посао обавља у замену за накнаду, под одређеним условима утврђеним националним законодавством и судском праксом (International Labour Conference: став 72). У одлучивању да ли одређени однос има све елементе радног односа, судови су традиционално били фокусирани на анализу питања може ли се одређено лице квалификовати као запослени. Током више од једног века, створена је обимна судска пракса и написано мноштво теоријских расправа не би ли се развила, прилагодила и прецизирала листа индикатора за утврђивање на којој страни „бинарне поделе“ или новије троделне шеме треба да се нађе одређено радноангажовано лице (Prassl, 2012: 1). Као резултат наведеног, појам послодавца је и у судској пракси и у академској дискусији занемарен и остављен у почетној фази изградње, а постојећа знања о њему су заснована на нерасправљеним или чак неутврђеним претпоставкама (International Labour Conference: став 8).

Наведени проблем додатно је појачан чињеницом да послодавац није „статички ентитет“, већ субјект који може доживети бројне трансформације (Corazza, Razzolini, 2014: 2). Од осамдесетих година прошлог века, након појаве тзв. „вертикалне дезинтеграције предузећа“ (Collins, 1990: 353), доктрина послодавца као „јединственог недељивог субјекта“ доведена је у питање. Глобална конкуренција и информационо-технолошка револуција условили су појаву нових модела организације пословања. Посебно је дошло до померања од централизованог доношења одлука ка децентрализованим структурама и производним мрежама. Све већи број радних ангажмана - почев од подуговарања, група компанија и *outsourcing*-а, до пораста економије дељења и масовног рада - окупља мноштво странака, које би могле бити укључене у организацију и извршење посла. Тако, није реткост да основне услове рада контролише један послодавац (нпр. налогодавац или платформа), а да конкретне налоге, упутства и надзор над радом запослених врши други послодавац (Јашаревић, 2019: 79). За правне системе навикнуте на идентификацију послодавца као појединачне уговорне стране билатералног уговора о раду ово може представљати велики проблем: законске обавезе су осмишљене тако да се везују за једног субјекта који врши све функције послодавца, па радници у мултилатералним сценаријима запошљавања остају без основних видова радноправне заштите (Prassl, 2017: 3). Различити правни системи су се,

стога, дуго борили за успостављање концептуалне кохерентности у случајевима где се различити модели организације пословања крећу изван традиционалне унитарне концепције послодавца. Међутим, суочавање са мултисегментираним привредним организацијама све јасније показује да се границе економске активности и предузетничке моћи више не подудару са границама предузећа. У том смислу, Берд (Douglas Baird) је упозорио на потребу одупирања општој идеји да „место економских активности почива на изолованом правном субјекту“ (Baird, 2003: 14). У свету у којем границе предузећа постају све нејасније, а идентитет оних који контролишу предузеће све флуиднији, прописи који су усмерени на понашање привредних субјеката као самосталних правних лица су у најбољем случају непотпуни, а често и неутемељени. Да би се правни оквир ускладио са променама које се дешавају у економској стварности све већи број правних система, али и правних писаца, осмишљава и прихвата нове концепције послодавца.

## **2. О потреби реконцептуализације појма „послодавац“**

„Током већег дела двадесетог века типични радни однос био је између великих предузећа и радника“ (Weil, 2014: 8). Са организационог становишта, предузећа су била структурирана и функционисала су слично као и држава, имала су добро утврђене границе и њима је управљала централна власт. То су биле организационе структуре које су управљале целокупним производним процесом: сировине су улазиле кроз једна врата, а излазиле кроз друга као готови производи (Bronstein, 2009: 60). У складу с тим, стандардни радни однос је концептуализован као однос који укључује једног послодавца и запосленог (Fudge, 2006: 612). То је билатерални однос, базиран на фордистичкој организацији рада, који подразумева централност фабрике/предузећа и концентрацију унутар фабрике/предузећа за производњу и пружање услуга. Његово регулисање је претпостављало подударност између формалног послодавца (носиоца уговора) и корисника престације рада (Garofalo, 2020: 29-30).

Међутим, класични обрасци плаћеног рада су у условима пост-фордистичке верзије капитализма, развијене од краја седамдесетих година XX века, почели „мутирати“ (Álvarez Alonso, 2016: 131). Захтеви конкуренције, посебно на глобалном тржишту, заједно са технолошким развојем, условили су појаву нових организационих модела пословања. Традиционалне компаније и нови предузетници су почели да следе нове смернице менаџмента у организацији пословања, као што су „флексибилна специјализација“, фокусирање на „кључне компетенције“

и стратегије екстернализације економске активности, са циљем повећања прилагодљивости захтевима тржишта и смањења трошкова, ризика и одговорности (Álvarez Alonso, 2016: 131). Велика предузећа са националном и међународном репутацијом која послују у врху својих индустрија („водећа предузећа“) настављају да се фокусирају на пружање вредности својим клијентима и инвеститорима (Weil, 2014: 8). Међутим, већина њих је пренела значајан ризик и одговорност за своје раднике на мноштво компликованих мрежа мањих пословних јединица нижег организацијског нивоа кроз различите пословне праксе, механизме и организационе моделе (попут подуговарања, *outsourcing*-а, франшизинга и ланаца снабдевања) који се најчешће означавају као „организациона фрагментација“ (енгл. *organisational fragmentation*) (Garofalo, 2018: 21).<sup>1</sup> Тиме је досадашња парадигма великих индустријских предузећа, која управљају читавим производним и дистрибутивним процесима и делују као јединствени послодавци за читаву армију радника који су ангажовани у те сврхе, почела да „пуца“ и да се „атомизира“ у међусобно повезане вишеслојне пословне мреже састављене од мноштва правних ентитета, при чему сваки од њих обавља мање, ситније делове екстернализоване економске активности, као правно независан послодавац задужен за своје запослене (Valdés Dal-Ré, 2001, 59-66). У таквим околностима, утврђивање зарада и надзор над радом запослених је прешао са водећих предузећа на велики број организационих јединица, које раде по њиховим ригорозним стандардима, али се суочавају са жестоким притисцима конкуренције. Ти притисци се преводe у несигурне послове и погоршавају зараде и услове рада за раднике на дну и периферији сложених уговорних ланаца.

„Организациона фрагментација“ и ишчезавање хијерархијске организације унутрашњих тржишта рада довели су до сложенијих радних односа који се не уклапају у досадашњу концепцију радног односа (Fudge, 2006: 295). Првобитно радно законодавство је осмишљено на основу ранијих модалитета рада који су претпостављали прилично поједностављен билатерални однос запосленог и послодавца, као јединственог правног субјекта. Ови другачији модели организационе структуре предузећа пореметили су такав однос, изнедривши нове облике правне повезаности у којима не постоји увек подударност између носиоца радног односа и

1 Овај процес и његове резултата детаљно је описао и анализирао Веил (David Weil), називајући га „атомизација рада“ или „расцепкана радна средина“ (енгл. *the fissured workplace*), живописно илуструјући чињеницу да је нови вид организације рада и пословања служио великим компанијама за екстернализацију послова послодавца (који су се некада обављали унутар њихових оквира) на мање организационе јединице, иако су и даље, на одређени начин, интегрисане у координисан пословни систем (Weil, 2014, 93-177).

корисника престације рада (Garofalo, 2020: 30). Они обухватају више правних лица испреплетених у низу сложених уговорних односа и индиректних радних односа, па појам послодавца, а тиме и питање ко треба да сноси одговорности послодавца, постају изузетно проблематични (Zou, 2016: 165). Премда постоје изузеци који одражавају природу предмета, правило је да се правна одговорност зауставља на граници правног лица. Међутим, растуће учешће у различитим облицима „организационе фрагментације“ учинило је наведене границе порозним, „што отежава сазнање где се предузеће завршава и почиње тржиште или друго предузеће“ (Powell, 2003: 37). Екстернализацијом економских активности, подуговарањем или коришћењем механизма ланца снабдевања, водећа предузећа се могу ослободити одговорности везане за запошљавање у вишеслојним уговорним односима, иако имају значајан утицај на судбину радника у питању (Nakakubo, Araki, 2016: 2). Према мишљењу Колинса (Hugh Collins), проблем је у томе што „тамо где је рад организован путем бројних одвојених правних субјеката, а не преко једног предузећа, ограничења правне одговорности постављена позивањем на границе правног лица представљају услове за потенцијалну неправду“ (Collins, 1990: 731). Стога више није довољно говорити о одговорности лица која директно запошљавају раднике. Очигледно да унитарна концепција послодавца више не одговара сложеној пословној пракси коју карактерише децентрализација и прерасподеле компанијске власти. Поред тренда ка децентрализацији, и друге промене које су се догодиле у пракси запошљавања, попут привременог рада и радног ангажовања независних уговарача, измениле су „портрет“ послодавца. То је довело до постепеног прихватања англосаксонске концепције „заједничког“ и „повезаног“ послодавца, која традиционално није имала свој пандан у континенталној Европи. Прогресивна ерозија од забране уступања радне снаге до прихватања троугластих радних односа јасно илуструје прелазак са унитарне на плуралну концепцију послодавца у земљама попут Француске, Шпаније, Италије и Немачке (Corazza, Razzolini, 2014: 14). Међутим, питање је у којој мери тренутно радно законодавство може довести у питање одговорност лица које немају директан уговорни однос са радницима, те могу ли се на бази постојећег законског оквира развити ефикасне теоријске поставке или је потребан нови сет закона (Davies, Freedland, 2006: 275). У том смислу, постоји потреба да се преиспита појам послодавца у радном законодавству које традиционално намеће различите обавезе према запосленима конкретном послодавцу.

### 3. Унитарна концепција послодавца

Идеја послодавца као „јединственог недељивог субјекта“ општеприхваћена је у Европи и Сједињеним Америчким Државама (Davies, Freedland, 2006: 275). Она је, чини се, утемељена како у економском феномену фордистичког предузећа, тако и у правном развоју билатералног уговора о раду из периода господара и слугу. Након појаве вертикално интегрисаних предузећа, заснованих на принципима фордистичке технологије масовне производње, у неколико правних система повучене су границе правне концепције послодавца тако да се подударају са границама економске организације у којој се посао обавља (Collins, 1990, 731; Davies, Freedland, 2006: 274-275). Како су се фордистичка вертикална предузећа састојала од скупа средстава за производњу и свих других материјалних и нематеријалних добара, она су представљала идеално „виртуелно место“ за расподелу трошкова рада и одговорности према запосленима. Стога је власник предузећа у то време сматран најпоузданијим послодавцем, способним да поднесе и подмири трошкове рада. Тако је Врховни суд Сједињених Америчких Држава заузео став да је послодавац „лице (или група лица) које поседује и управља предузећем“.<sup>2</sup> Као последица наведеног, није изненађујуће да је један од главних тестова који се користи за идентификацију послодавца власништво над предузећем, заједно са вршењем управљачких овлашћења организације, усмеравања и надзора над радом запослених. Овакав приступ судова близак је ставовима неких присталица уговорне концепције радног односа који, поред уговора о раду, извориште управљачких овлашћења препознају и у својинским овлашћењима послодавца, сматрајући да, кроз вршење управљачке власти, послодавац остварује права која му припадају као власнику капитала. У једном делу радноправне литературе може се, чак, прочитати упозорење да се „власничка овлашћења трансформишу на начин да управљачка власт постаје доминантна у односу на класичне атрибуте својине, тако да из угла радног права власништво подразумева пре свега овлашћења да се организује рад запослених и да се управља њиховим радом“ (Ковачевић, 2013: 148-149). На то указује и Коус (Ronald Coase) када пише да „чињеница управљања“ представља суштину правне концепције послодавца и запосленог, као и економске концепције предузећа (Coase, 1937: 404).

Полазећи од оваквих идеја, нарочито у земљама са европско-континенталном правном традицијом, развијен је следећи општи принцип: ако се правно лице које врши овлашћења контроле и усмеравања радне активности разликује од правног лица које је формално уговорна страна

<sup>2</sup> *Clackamas Gastroenterology Assoc. v. Wells*, 538US440, 450, 2003. Наведено према: Rubinstein, 2012: 633.

уговора о раду, онда ће се то прво, а не ово последње (лице) сматрати послодавцем у смислу обима радноправне заштите. С једне стране, ово начело је укореењено у правилима која регулишу тумачење уговора, заснованим на идеји да је садржина важнија од форме.<sup>3</sup> С друге стране, у европско-континенталним правним системима забрана раздвајања између формалног послодавца, који сноси ризик посла и одговорности из радног односа, и послодавца који ефективно поседује предузеће и врши контролу и надзор над радним активностима, произлази из традиционалног „непријатељства“ према било ком облику посредовања у раду, за разлику од Уједињеног Краљевства у коме се догодило „опште прихватање овог феномена“.<sup>4</sup> Ово „непријатељство“ је изричито потврђено у законима појединих држава, као што је примера ради случај са шпанским Статутом радника (шпан. *Ley del Estatuto de los Trabajadores*) који забрањује било који облик посредовања у раду, осим оног који пружају лиценциране агенције (посредници). Према одредбама Статута, постоји незаконит облик уступања радне снаге кад год је предмет уговора сама понуда радне снаге и/или посредник није акредитован од државе, није власник предузећа и средстава за производњу и не врши никакву „предузетничку моћ“. У овом случају, уступљени радник се може сматрати радником предузећа корисника (Piñero-Royo, 2001: 129). Слично томе, и у Италији се понуда радне снаге може одвијати само преко посредника акредитованих од надлежних државних институција. Агенцијски рад (итал. *somministrazione di lavoro*), с једне стране, и уговор о пружању услуга (итал. *contratto di appalto*), с друге стране, представљају две врсте дозвољеног *outsourcing*-а. Кад год пружалац услуга (формални послодавац) није посредничка агенција коју је држава акредитовала, нити је власник праве и стварне пословне организације, сматра се да постоји забрањени облик понуде или уступања радне снаге (Ratti, 2009: 12). У Француској се признају два облика уступања радне снаге, и то тзв. непрофитна понуда радне снаге (фр. *fourniture de main d'oeuvre à but non lucratif*) и привремени рад (фр. *travail temporaire*), али само

3 За разлику од земљама англосаксонског правног система где форма обично превладава над садржином (Wedderburn, 1986: 58).

4 Дубоко укореењени идеолошки аргумент против уступања радне снаге путем посредника односи се на идеју да „рад није роба“: пошто радна снага није нешто што се може купити, продати или евентуално користити, посредник не може само да обезбеди радника који ће обављати посао под контролом и у оквиру другог послодавца (Collins, 2010: 3). Значајнији разлог овог „непријатељства“ према посредовању повезан је са искоришћавањем „уступљеног“ радника од стране посредника, кроз обрнуту пропорционалност прихода потоњег у односу на зараду која је исплаћена раднику. Дакле, постоји аргумент да правни систем треба да забрани посреднике у раду како би се радници заштитили од повреда или болести, имајући у виду да посредник не пружа такве видове радноправне заштите (Ratti, 2009: 3, 10).

у строгим границама, као изузеци од опште забране раздвајања између формалног послодавца, који сноси ризик посла и одговорности из радног односа, и стварног послодавца (предузећа корисника) који ефективно контролише и усмерава радне активности. Коначно, и у Немачкој, према Закону о привременом раду (нем. *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG*) посредовање у раду је дозвољено само лиценцираним агенцијама за рад (нем. *Verleiher*): у супротном се сматра да је радник запослен код предузећа корисника (Weiss, Schmidt, 2010: 64). Немачке судије, као, уосталом, и судије других европско-континенталних земаља, углавном сматрају да трошкови рада и одговорности према запосленима морају остати на оном ко врши предузетничка овлашћења контроле и усмеравања радних активности - доктрина индиректног запошљавања (нем. *Mittelbares Arbeitsverhältnis*) (Nogler, 2009: 60).

С друге стране, идеја о послодавцу као „јединственом недељивом субјекту“ традиционално је добро успостављена и у британском правном систему. Међутим, без обзира на то, у Уједињеном Краљевству ова перспектива није повезана са супротстављеношћу према било ком облику посредовања у раду, као што је то случај у земљама европско-континенталног правног система (Corazza, Razzolini, 2014: 7). Она потиче из доктрине господара и слугу (Deakin, Wilkinson, 2005: 74-86), након чијег напуштања карактеризација радног односа у смислу личног и билатералног уговора и даље подржава идентификацију послодавца као појединачног субјекта (Deakin, 2001: 72). У том контексту, „тест узајамности обавеза“, према којем се за квалфикацију уговора о раду захтева постојање размене између уговорне обавезе послодавца да континуирано обезбеђује посао и обавезе запосленог да му стави на располагање своје радне способности, играо је важну улогу, али је довео до контрадикторних резултата (Wynn, Leighton, 2006: 301). Тако се, примера ради, на основу теста узајамности обавеза, може утврдити да агенцијски радници, који су укључени у троугласти однос, немају уговор о раду ни са агенцијом за рад, ни са предузећем корисником (Ratti, 2009: 18).

Сходно напред наведеном, може се закључити да унитарна концепција послодавца и билатерална конструкција уговора о раду нису адекватни у ситуацијама када је рад организован између више субјеката који запошљавају (Freedland, 2003: 40). С тим у вези, намеће се питање могућности вршења управљачких овлашћења над радом запослених од стране два или више различитих субјеката. Јасно је да доктрина послодавца као „јединственог недељивог субјекта“ одбацује ову идеју. Традиционална веза између вертикалног предузећа фордистичог модела и правне концепције послодавца отежала је прихватање идеје да послодавчева



овлашћења контроле и усмеравања могу лежати изван граница одређеног правног лица (Corazza, Razzolini, 2014: 7). Да би се обезбедила доследна примена радног законодавства с обзиром на сву чињеничну сложеност, потребно је преиспитати постојеће концепције послодавца и понудити решења за све чешће ситуације у којима запослени имају два или више послодавца или раде уз помоћ информационе технологије.

#### 4. Плурадне концепције послодавца

За разлику од већине европских држава које су у свом радном законодавству прихватиле унитарну концепцију послодавца, поједине земље англосаксонске правне традиције развиле су другачије приступе регулисању појма „послодавац“. Премда сваки од ових приступа има своје особености, они се заједнички могу назвати *плурадном концепцијом послодавца*, односно *концепцијом множине послодавца* (Ratti, 2009: 9). Суштина ове концепције јесте проширење одговорности за обавезе према запосленима на групу повезаних лица, и то помоћу метода који игноришу правну форму предузећа и не захтевају да правно лице има непосредан уговорни однос са запосленим (Fudge, Zavitz, 2006: 107). Плурална концепција послодавца се може резимирати као спречавање да у поступку утврђивања статуса послодавца форма управља суштином. За разлику од случајева одговорности директора, плурална концепција послодавца се примењује да би се утврдила одговорност једне корпорације за обавезе према запосленима друге корпорације.<sup>5</sup> Водећи пример ове концепције може се наћи у Сједињеним Америчким Државама које прихватају доктрину „заједничког запошљавања“ (енгл. *joint employment*) (Corazza, O. Razzolini, 2014: 9). Ова доктрина, утемељена у америчком обичајном праву, пружа могућност судијама да као послодавца квалификују два или више предузећа која заједнички одлучују о питањима регулисања основних услова рада, било да их међусобно деле или саодлучују о њима (Corazza, O. Razzolini, 2014: 9). Настала је, највећма, као одговор на све разноврсније облике организације рада и пословања. Супротно већини европских држава, у Сједињеним Америчким Државама се не прави разлика између различитих модалитета организације пословања који укључују више одвојених правних лица. Привремени рад, *outsourcing*, подуговарање, уговори о услугама само су неки примери различитог организационог окружења у којем се примењује концепција „заједничког запошљавања“ (Stone, 2006: 251). Поред тога, од средине деведесетих година XX века,

---

5 Nancy M. Shapiro, Koskie Minsky, Common Employer – An Update on the Common Law Doctrine, 2, [https://kmlaw.ca/wp-content/uploads/2015/09/NS\\_CommonEmployer\\_Final.pdf](https://kmlaw.ca/wp-content/uploads/2015/09/NS_CommonEmployer_Final.pdf), 15.5.2020.

ова концепција се примењује и у јавној управи (Schooner, Swan, 2010: 3). Последица утврђивања постојања „заједничког запошљавања“ јесте солидарна одговорност послодаваца у погледу исплате минималних зарада и накнаде за прековремени рад, поштовања стандарда безбедности и здравља на раду, одсуства са рада и заштите од дискриминације (Corazza, Razzolini, 2014: 10). Притом, одлука о томе да ли се два или више правних субјеката могу сматрати заједничким послодавцем зависи у великој мери од подручја примене одређеног закона, што је у складу са тзв. „циљним приступом“ проблему дефинисања појма „послодавац“ и „запослени“ (Sciarra, 2005: 30-34), при чему је у судској пракси америчких судова осмишљен вишефакторски тест уз помоћ кога се утврђује да ли је утицај одређеног предузећа довољно велик да оно може да се квалификује као послодавац. Према најновијим правилима министарства надлежног за послове рада од 2020. године, за квалификацију радног односа захтева се да радник ради непосредно или посредно у интересу „заједничког послодавца“, при чему се постојање наведеног интереса утврђује на основу процене да ли претпостављени „заједнички послодавац“ (енгл. *joint employer*) заиста учествује у одређеним активностима као што су запошљавање или отпуштање радника, надзор и контрола извршења обавеза и услова рада радника, одређивање висине и начина исплате накнаде за рад и сл (Hirsh, 2020: 55-69).

Слична доктрина, тзв. „повезаног послодавца“ (енгл. *related employer*) – иако не тако опсежно развијена као у Сједињеним Америчким Државама – постоји у канадским јурисдикцијама. Она почива на ставу да „када се два или више послодаваца могу квалификовати као „повезани“, они се третирају као један послодавац у различите сврхе“ (Fudge, Zavitz, 2006: 107). Одлуку о томе доносе судови у зависности од околности конкретног случаја, при чему „чињеница да запослени има писмени уговор са једном од компанија није одлучујућа“.<sup>6</sup> Наведено правило је развијено у судској пракси канадских судова, а први пут је јасно актикулисано одлуком Апелационог суда у Онтарију у предмету *Downtown Eatery (1993) Ltd. v. Ontario*.<sup>7</sup> У наведеној одлуци Суд је оценио да се за потребе заштите од незаконитог отказа појединац може сматрати запосленим у више корпорација повезаних у групи. При утврђивању „правог“ послодавца треба се усредсредити на интеграцију самих компанија и на чињеницу у

6 Supreme Court of British Columbia (Canada), *Bartholomay v. Sportica Internet Technologies Inc. et al.*, 2004 BCSC 508, Vancouver S015639, April 16, 2004, <https://ca.vlex.com/vid/bartholomay-v-sportica-internet-681211333>, 12.3.2020.

7 Court of Appeal (Ontario), *Downtown Eatery (1993) Ltd. v. Ontario*, 2001 CanLII 8538 (NS CA), May 22, 2001, <https://ca.vlex.com/vid/downtown-eatery-ltd-v-680844537>, 12.3.2020.

чијим се рукама налази стварна контрола над запосленим, а не на улогу коју свака од корпорација има у односу на запошљавање. То омогућава појединцима чији је радни однос незаконито отказан да прошире одговорност са послодавца који их формално запошљава на „истинског“ послодавца који има ефективну контролу над запосленим.

И, најзад, занимљиво је приметити да се одређена варијанта плуралне концепције послодавца може препознати и у британском концепту „здруженог послодавца“ (енгл. *associated employer*), који се све више модифукује у правцу америчке доктрине „заједничког запошљавања“. Као што је раније поменуто, у британском праву је прихваћена унитарна концепција послодавца, која почива на принципу формалне раздвојености правног субјективитета и одговорности различитих правних лица. Међутим, њена примена у новије време све чешће доводи до тзв. „проблема са границом капитала“ (Collins, 1990: 736). Наиме, пошто предузећа уживају знатну дискрецију у манипулисању својим границама, она, такође, уживају знатну дискрецију и у манипулисању границама својих правних одговорности. Из тих разлога је недавно истакнута потреба да се пажња више усредсреди на економске активности, а не на границе правне личности различитих правних лица (Baird, 2003: 14). Према постојећим решењима у британском праву, проблематика формалне развојености (и одговорности) правних лица се може превазићи само у случају навода о превари, кроз доктрину обичајног права о пробијању корпоративног вела. Поред тога, законско право предвиђа ограничено укидање корпоративног вела у више случајева, од којих се најважнији односи на континуитет радног односа (Deakin, Morris, 2005: 213). Наиме, заштита од неправедног отказа условљена је минималним радним стажом код послодавца, који је, после најновијих реформи законодавства, повећан са једне на две године радног стажа. Међутим, према доктрини „здруженог“ послодавца, признаје се да овај квалификациони период постоји чак и у случајевима у којима је запослени радио мање од две године за два различита послодавца који се могу квалификовати као „здружени“ у смислу законског и обичајног права (Corazza, Razzolini, 2014: 12).

Имајући у виду напред наведено, следећи одељак овог рада осмишљен је тако да илуструје како се (заједно са агенцијским радом, случајевима *outsourcing*-а (и подуговарања) и повезивања привредних друштава) дигиталне платформе могу сматрати парадигматичним примером приближавања унитарне концепције послодавца плуралној концепцији послодавца.

## 5. Дигиталне платформе као послодавци

Из перспективе радног права, феномен рада који се обавља преко дигиталних платформи отвара ново поглавље у вековном проблему одређивања подручја примене радног законодавства: да ли се дигитални радници могу квалификовати као запослени те, у складу с тим, заслужују ли радноправну заштиту у распону од прописа о минималној заради и радном времену до незаконитих отказа и колективних права? Да ли су они независни уговарачи, који послују за свој рачун, па могу бити препуштени грубим падовима тржишта или, пак, обављају нови облик рада па заслужују посебан правни статус и регулаторни апарат? (Драгићевић, 2021: 147). Одговор које саме платформе дају је врло једноставан: *Uber, Mechanical Turk, TaskRabbit* и многе друге виде себе као дигиталне агенте који повезују кориснике рада и независне уговараче (Prassl, Risak, 2016: 2). Међутим, услови рада појединих платформи разликују се међу земљама, при чему ниво контроле који врше платформе може бити значајан, од утврђивања висине примања до прецизирања и надгледања начина извршења радних задатака (Prassl, Risak, 2016: 2). Стога није изненађујуће што се пред судове све чешће ставља задатак утврђивања радноправног статуса дигиталних радника. С обзиром да већина теоријских расправа ову проблематику посматра са традиционалног становишта о статусу дигиталних радника као запослених или независних уговарача, у овом раду ћемо исту проблематику посматрати из другог угла - анализираћемо која би страна, с обзиром на мултилатералне уговорне односе у раду дигиталних платформи, могла бити квалификована као послодавац. Наиме, већина јурисдикција је развила (мање или више детаљан) нормативни оквир радног односа утемељен на идеји постојања неједнакости преговарачке снаге субјеката радног односа. Наведени аналитички приступ је, међутим, развијен у контексту билатералних радних односа и као такав неодговарајућ модалитетима рада преко дигиталних платформи који подразумевају учешће најмање три стране – радника, корисника рада и дигиталних платформи као посредника (Prassl, Risak, 2016: 9). Традиционална анализа би поделила тростране радне ангажмане који стоје у основи масовног рада у низ билатералних уговорних односа и покушала да сваку правну везу засебно квалификује.<sup>8</sup> Економска ситуација дигиталних радника

<sup>8</sup> Тако, први однос чије би постојање требало разматрати је онај који може бити успостављен између корисника рада и дигиталног радника. Зависно од пословног модела одређене дигиталне платформе, такав уговорни однос може, али не мора постојати. Што се тиче правне квалификације овог односа, ваља узети у обзир да ће он обично трајати врло ограничено време (најчешће до испуњавања микро-задатка) и да ће се уговорни партнери често мењати. Уговор, стога, вероватно неће бити квалификован као уговор о раду, већ као уговор о делу, с обзиром да дигитални

се, међутим, не одражава тачно у збиру ових уговорних фрагмената. Истовремено посматрање појединачних уговорних односа, без разматрања њихове испреплетене природе „слично је утврђивању природе платна гледањем само његових различито обојених нити вуне, без узимања у обзир обрасца плетења“ (Prassl, Risak, 2016: 15). С обзиром на широк спектар мултиентитетских сценарија запошљавања, овакав приступ регулисању радног односа и његових субјеката чини покривеност радног законодавства крхком, нејасном, некохерентном и лако за манипулацију. У циљу превазилажења „сталне и све веће контра-фактичности“ (Davies, Freedland, 2006: 274) примењеног приступа, све већи број правних писаца предлаже померање фокуса са појма запосленог ка концепцији послодавца. Ову идеју први су изнели Дејвис и Фридланд (Paul Davies и Mark Freedland), иако у другом контексту, упозоравјући да „проблем није у билатералној

---

радник није интегрисан у процес рада корисника рада, да је утицај корисника рада на обављени посао ограничен, те да не постоји економска зависност радника од овог уговорног односа. С друге стране, у скоро свим сценаријима рада преко дигиталне платформе постојаће неки облик уговорног односа *између дигиталног радника и платформе*. У најмању руку, радници морају да се региструју и да преузму обавезу да ће платформи пружити тачне и ажуриране податке. Ако се сагласе да изврше задатак или посао објављен на платформи, примењују се услови рада платформе. Од радника, такође, може бити затражено да платформи дају повратне информације о кориснику рада. Сва додатна права и обавезе ојачаће аргументацију за њихову квалификацију као запослених. Региструјући се на платформи, дигитални радници саопштавају да су у начелу доступни за посао који се нуди путем те платформе. Иако не постоји општа обавеза прихватања било каквих задатака, системи репутације изграђени на основу броја позитивних рејтинга ипак ће подстаћи дигиталне раднике да раде што више како би стекли и одржали позитивну оцену. Уговор између платформе и радника може бити квалификован као уговор о раду или уговор о делу, у зависности од примењених тестова у свакој земљи, интензитета утицаја који уговорни партнер има на извршени посао, као и од економске зависности и трајности уговорног аранжмана. Ако платформа служи само као посредник, пружајући инфраструктуру која омогућава правни однос између радника и корисника рада, она би могла бити квалификована само као служба за запошљавање или агенција за привремени рад. Међутим, недостатак интеграције у процес рада корисника рада, као и (наводни) недостатак управљачких овлашћења корисника рада често ће се користити као аргументација да ни он (корисник рада) у том случају не може бити квалификован као послодавац. Ако се, с друге стране, рад обавља за платформу, а не за корисника рада, тај правни однос би се, у принципу, могао сматрати радним односом. Да би то био случај, од суштинског је значаја да се посао обавља у односу који карактерише лична зависност или узајамност обавеза. На крају, последњи уговорни однос који се успоставља у модалитетима рада преко дигиталних платформи је однос *између корисника рада и платформе*. Ако постоје директни уговорни односи између корисника рада и радника, платформа ће пружати барем брокерске услуге. Поред тога, она може обављати и друге задатке као што су селекција радника, подела задатака на мање задатке, обрада плаћања, конципирање оквирног уговора или контрола квалитета рада. Видети више: (Prassl, Risak, 2016: 10-14).

концепцији радника, већ у унитарној концепцији послодавца“ (Davies, Freedland, 2006: 273). У развоју овог правца размишљања истиче се да проблеми који произилазе из унитарне концепције послодавца, где је послодавац дефинисан као појединачна страна уговора о раду (Prassl, 2013: 380), могу на најбољи начин бити превазиђени пажљивим редефинисањем појма „послодавац“. Тако, Прасл (Jeremias Prassl), један од најистакнутијих присталица овог идејног правца, сматра да у сврху доследне примене радног законодавства концепција послодавца мора да пређе са тренутног, ригидно формалистичког приступа на флексибилну, *функционалну концепцију* (Prassl, 2017: 6). Конкретније речено, Прасл је понудио радну дефиницију, према којој је послодавац „субјект или комбинација субјеката који играју одлучујућу улогу у вршењу релационих функција запошљавања, а који су, као такви, уређени или контролисани у свакој области радног права“ (Prassl, 2015: 155). У сврху разраде ове дефиниције, „функција“ послодавца се одређује као једно од различитих овлашћења послодавца из радног односа. Послодавчеве функције су ретко изричито законом одређене. Међутим, детаљнијом анализом законских текстова увиђа се да концепција послодавца имплицитно одражава дефиницију запосленог (или радника), што омогућава да се идентификација функција послодавца изврши на основу индикатора за утврђивање статуса запосленог (Prassl, 2017: 4). Тако је Прасл извојио пет основних функција послодавца, наглашавајући да је за квалификацију послодавца присуство или одсуство индикатора мање релевантно од анализе вршења наведених функција.<sup>9</sup> Кључна одлика мултифункционалне концепције послодавца је чињеница да се послодавац више не дефинише искључиво као појединачни субјект који врши сва овлашћења (функције) послодавца, већ се послодавчева овлашћења могу поделити у различите групе, те их могу вршити различити субјекти. Функционални приступ, стога, у практичном смислу може довести до мноштва субјеката (послодавца) који би могли имати одговорност за спровођење оног сегмента радног законодавства који је у вези са функцијом коју врше (Prassl, 2015: 155). У том смислу, ваља напоменути да су пословни модели одређених платформи, попут *Uber*-а, изненађујуће блиски традиционалној претпоставци да све функције послодавца извршава један субјект - платформа, коју би зато

9 То су следеће функције: 1) заснивање и престанак радног односа (ова функција укључује сва овлашћења послодавца у вези са постојањем радног односа, почев од избора запосленог до права на отказивање радног односа; 2) коришћење рада и његових резултата; 3) обезбеђивање рада и исплата зараде; 4) управљање унутрашњом организацијом предузећа, односно унутрашњим тржиштем рада; 5) управљање односом између предузећа и тржишта, односно спољашњим тржиштем предузећа (Prassl, 2015, 32).

требало квалификовати као послодавца (Prassl, Risak, 2016: 22). Међутим, поред тога, код све већег броја платформи функције су подељене или их заједнички врши више субјеката – платформе, корисници рада, па чак и сами дигитални радници. Управо у оваквим случајевима, задатак функционалне концепције послодавца је да утврди који субјекти могу имати статус послодавца.

## 6. Закључак

У пракси, идентификација послодавца у многим ситуацијама није нимало лак задатак, посебно ако се имају у виду прилично широке дефиниције појма послодавца и (неретко) изостанак дефиниције радног односа из радног законодавства. Овај задатак додатно погоршава нова технологија, која олакшава предузећима да врше контролу над радом појединаца који су званично запослени код других. Идеја о послодавцу као јединственом недељивом субјекту који врши управљачка овлашћења издавања налога и упутстава, као и надзора над радом запослених је доведена у питање новим облицима управљања који хијерархијске структуре замењују тржишним, кроз све веће прибегавање активностима *outsourcing*-а, подуговарања, повезивања привредних друштава у групе и коришћења дигиталних платформи. Као одговор на проблеме који прате правну квалификацију послодавца у случају појаве тространих (и вишестраних) правних односа поводом рада за другог, у теорији радног права се све чешће предлаже - а у судској пракси и у радном законодавству појединих држава прихвата - концепција множине послодаваца. Ова концепција полази од потребе за разликовањем потенцијала за вршење послодавачких функција и њиховог стварног вршења, а што, даље, води разликовању формалних и стварних послодаваца. То, даље, значи да се, у смислу ове концепције, послодавац разуме као некакав скуп послодавачких функција, које могу вршити два (или више) лица, због чега се у сваком конкретном случају треба проверити ко има одлучујућу улогу у вршењу послодавачке функције у конкретној области радног права (Ковачевић, 2021: 439). Крајњи циљ је да се сва лица која обављају послодавачке функције укључе у шему подељене или заједничке (солидарне или супсидијарне) одговорности у одређеном подручју радног права.

Детаљна анализа потенцијалних путева за операционализацију наведеног предлога превазилази предмет истраживања овог рада и свакако би се разликовала у различитим правним системима. Ипак, и на основу ове кратке анализе може се закључити да се плурална концепција послодавца може лакше носити са сложенешћу која произилази из чињенице да

постоји више субјеката у једном радном ангажману и више начина на који ови субјекти могу међусобно делити послодавачка овлашћења. Успешна идентификација послодавца за сваку групу овлашћења омогућила би суптилнији приступ ефикасном спровођењу радног законодавства. У широј перспективи посматрано, вреди напоменути да се овај, као и други слични предлози за редефинисање појма послодавца образлажу, пре свега, чињеницом да заштита радника више неће остати „везана“ за један правни субјект, као што је то било у прошлости (Davies, Freedland, 2006: 275). Уместо тога, радноправна заштита биће базирана на подели ризика и трошкова рада између различитих субјеката који запошљавају. У том погледу, различити субјекти укључени у процес запошљавања, снажно интегрисани путем уговора или власништва над акцијама, могу се сматрати „унутрашњим тржиштима рада“ (Corazza, O. Razzolini, 2014: 24) која повећавају и штите очекивања запослених о сигурности примања. Будући да је перспектива „унутрашњег тржишта рада“ данас срж радноправне заштите, интеракција између запосленог и више послодаваца може се сматрати шансом, а не ризиком. Ово посебно у варијанти коју је предложио Davidov, а која подразумева да су зависно од врсте обавезе, оба ентита (послодавца) која учествују у триангуларном односу солидарно или супсидијарно одговорна за обавезе и одговорности које за послодавца произилазе из радног односа (Davidov, 2004: 727-746). Ову варијанту су већ прихватила радна законодавства неких европских држава (попут Француске, Немачке и Шпаније), и то у погледу одређених радноправних института (примера ради подуговарања), али (за сада) у предметно ограниченом обиму (у погледу доприноса за социјално осигурање и безбедности и здравља на раду).

### Литература/References

Álvarez Alonso, D. (2016). Labour Law and Atomization of Work: Legal Responses to the Fissured Workplace in Spain. U *Reconsidering the Notion of Employer in the Era of Fissured Workplace: Should Labour Law Responsibilities Exceed the Boundary of the Legal Entity?*. REPORT No. 15. Tokyo: The Japan Institute for Labour Policy and Training, Comparative Labour Law Seminar.

Baird, D. (2003). In Coase's Footsteps. *Chicago John M. Olin Law & Economics Working Paper No. 175*. Chicago Unbound: University of Chicago Law School,.

Bronstein, A. (2009). *International and Comparative Labour Law - current challenges*. Geneva: International Labour Office.



Valdés Dal-Ré, F. (2001). La descentralización productiva y la formación de un nuevo paradigma de empresa. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*. 2/2001. 59-66.

Garofalo, D. (2018). Lavoro, Impresa e Trasformazioni Organizzative. U *Atti delle Giornate di Studio di Diritto del lavoro „Frammentazione organizzativa e Lavoro: Rapporti Individuali e Collettivi“*, 53. Milano: Associazione Italiana di Diritto del Lavoro e della Sicurezza Social, AssociaGiuffrè.

Garofalo, D. (2020). The identification of the employer in the context of organisational fragmentation: the Italian legal framework. *Italian Labour Law e-Journal*. Vol. 13, 1/2020. 29-53.

Davidov, G. (2004). Joint Employer Status in Triangular Employment Relationships. *British Journal of Industrial Relations*. Vol 42, 4/2004. 727-746.

Davies, P. Freedland, M. (2006). The Complexities of the Employing Enterprise. U Davidov, G. i Langille, B (Prir.). *Boundaries and Frontiers of Labour Law - Goals and Means in the Regulation of Work*. Oxford and Portland Oregon: Hart Publishing.

Deakin, S. (2001). The Changing Concept of the „Employer“ in Labour Law. *Industrial Law Journal*. Vol. 30, 1/2001. 72-84.

Deakin, S. Morris, G. (2005). *Labour Law*, 4<sup>th</sup> edition. Oxford and Portland: Hart Publishing.

Deakin, S. Wilkinson, F. (2005). *The Law of the Labour Market - Industrialization, Employment and Legal Evolution*. Oxford: Oxford University Press.

Драгићевић, М. (2021). Проблеми квалификације и радноправне заштите 'дигиталних радника'. *Зборник радова Правног факултета у Нишу*. 90/2021. 147-164.

Zou, M. (2016). Regulating the Fissured Workplace: the Notion of the Employer in Chinese Labour Law. U *Reconsidering the Notion of Employer in the Era of Fissured Workplace: Should Labour Law Responsibilities Exceed the Boundary of the Legal Entity?*. REPORT No. 15. Tokyo: The Japan Institute for Labour Policy and Training, Comparative Labour Law Seminar.

International Labour Conference (2006). 95<sup>th</sup> Session, Report V(1), *The employment relationship*. Geneva: International Labour Office.

Јашаревић, С. (2015). Уређење радног односа у Србији у контексту нових околности у свету рада. *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*. 3/2015. 1053-1068.

Јашаревић, С. (2019). Усклађивање радног права Србије са новим тенденцијама, стандардима МОР и ЕУ. *Радно и социјално право*. 1/2019. 69-92.

Court of Appeal (Ontario), *Downtown Eatery (1993) Ltd. v. Ontario*, **2001 Can-LII 8538 (NS CA)**, May 22, 2001. Преузето 12.3.2020. <https://ca.vlex.com/vid/downtown-eatery-ltd-v-680844537>.

Coase, R. (1937). The Nature of the Firm. *Economica*. Vol. 4, 16/1937. 386-405.

Ковачевић, Љ. (2013). *Правна субординација у радном односу и њене границе*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду.

Ковачевић, Љ. (2021). *Заснивање радног односа*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду.

Collins, H. (1990). Ascription of Legal Responsibility to Groups in Complex Patterns of Economic Integration. *Modern Law Review*. Vol. 53, 6/1990. 731-744.

Collins, H. (1990). Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment Protection Laws. *Oxford Journal of Legal Studies*. Vol. 10, 3/1990. 353-380.

Corazza, L. Razzolini, O. (2014). Who is an Employer. *Working Papers*, Centre for the Study of European Labour Law „Massimo D’antona“, University of Catania, INT - 110/2014.

Nakakubo, H. Araki, T. (2016). Introduction. U *Reconsidering the Notion of Employer in the Era of Fissured Workplace: Should Labour Law Responsibilities Exceed the Boundary of the Legal Entity?*. REPORT No. 15. Tokyo: The Japan Institute for Labour Policy and Training, Comparative Labour Law Seminar.

Nogler, L. (2009). *The concept of “subordination” in European and Comparative Law*. Trento: University of Trento.

Powell, W. (2003). The Capitalist Firm in the Twenty-First Century: Emerging Patterns. U DiMaggio, P. (Prir.). *The Twent First-Century Firm: Changing Economic Organization in International Perspective*. Princeton and Oxford: Princeton University Press.

Prassl, J. (2012). *The Notion of the Employer in Multilateral Organisational Settings*. Oxford: Magdalen College University of Oxford.

Prassl, J. (2017). *Towards a Functional Concept of the Employer*. Thematic Working Paper for The Annual Conference of the European Centre of Expertise (ECE) in the field of labour law, employment and labour market policies: The Personal Scope of Labour Law in Times of Atypical Employment and Digitalisation, Direc-

torate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion European Centre of Expertise (ECE).

Prassl, J. (2013). The Notion of the Employer“. *Law Quarterly Review*. Vol. 129, 3/2013. 380-398.

Prassl, J. Risak, M. (2016). UBER, TASKRABBIT, & CO: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork. *Comparative Labour Law & Policy Journal, Forthcoming, Oxford Legal Studies Research Paper*. 8/2016. 1-30.

Prassl, J. (2015). *The concept of the employer*. Oxford: Oxford University Press.

Ratti, L. (2009). Agency Work and the Idea of Dual Employership: a Comparative Perspective. *Working Papers*, Centre for the Study of European Labour Law “MASSIMO D'ANTONA”, University of Catania, INT - 68/2009.

Rodriguez Piñero-Royo, M. (2001). Temporary Work and Employment Agencies in Spain. *Comparative Labour Law & Policy Journal*. Vol. 23, 1/2001. 129-171.

Rubinstein, M. H. (2012). Employees, Employers and Quasi-Employers: an Analysis of Employees and Employers Who Operate in the Borderland Between Employer and Employee Relationship. *University of Pennsylvania Journal of Business Law*. Vol. 14, 1/2012. 605-659.

Stone, K. V. W. (2006). Legal Protections for Atypical Employees: Employment Law for Workers without Workplaces and Employees without Employers. *Berkeley Journal of Employment and Labour Law*. Vol. 27, 2/2006. 251-286.

Supreme Court of British Columbia (Canada), *Bartholomay v. Sportica Internet Technologies Inc. et al.*, 2004 BCSC 508, Vancouver S015639, April 16, 2004. Преузето 12.3.2020. <https://ca.vlex.com/vid/bartholomay-v-sportica-internet-681211333>.

Shapiro, N. M., Minsky, K. Common Employer – An Update on the Common Law Doctrine. Преузето 15.5.2020. [https://kmlaw.ca/wp-content/uploads/2015/09/NS\\_CommonEmployer\\_Final.pdf](https://kmlaw.ca/wp-content/uploads/2015/09/NS_CommonEmployer_Final.pdf).

Sciarra, S. (2005). *The Evolution of Labour Law (1992–2003)*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Schooner, S. L., Swan, C. D. (2010). Suing the Government as a ‘Joint Employer’ - Evolving Pathologies of the Blended Workforce. *The government contractor*. Vol. 52, 39/2010. 1-7.

Freedland, M. (2003). *The Personal Employment Contract*. Oxford: Oxford University Press.

Fudge, J. (2006). Fragmenting Work and Fragmenting Organizations: The Contract of Employment and the Scope of Labour Regulation. *Osgoode Hall Law Journal*. Vol. 44, 4/ 2006. 609-648.

Fudge, J. Zavitz, K. (2006). Vertical Disintegration and Related Employers: Attributing Employment-Related Obligations in Ontario. *Canadian Labour and Employment Law Journal*. Vol. 13, 1/2006. 107-146.

Fudge, J. (2006). The Legal Boundaries of the Employer, Precarious Workers, and Labour Protection. U Davidov, G. Langille, B. (Prir). *Boundaries and Frontiers of Labour Law - Goals and Means in the Regulation of Work*. Oxford and Portland Oregon: Hart Publishing.

Hirsh, J. M. (2020). Joint employment in the United States. *Italian Labour Law e-Journal*. Vol. 13, 1/2020. 55-69.

Wedderburn, L. (1986). *The Worker and the Law*. London: Penguin Books.

Weil, D. (2014). *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*. Cambridge: Harvard University Press.

Weiss, M. Schmidt, M. (2010). *Labour Law and Industrial Relations in Germany*. Frankfurt/Main: Kluwer Law International.

Wynn, M. Leighton, P. (2006). Will the Real Employer Please Stand Up? Agencies, Client Companies and The Employment Status of Temporary Agency Worker. *Industrial Law Journal*. Vol. 35, 3/2006. 301-320.

**Marija Dragičević, LL.D.,**  
Assistant Professor,  
Faculty of Law, University of Niš

## **CONTEMPORARY CONCEPTIONS OF THE TERM “EMPLOYER”**

### **Summary**

*The contemporary labour legislation, as a rule, provides the definition of the term “employer”. While the reason for defining the concept of “an employee” rests on the need to determine the personal field of application of labour legislation, the essence of providing a legal definition of the term “employer” is to identify the entity that is responsible for fulfilling the obligations towards employees and other temporarily engaged individuals, as well as their unions and other representation institutions. Despite the importance of providing an accurate definition, comparative labour legislation can barely offer a classification of the term “employer” which indicates that the legislation bodies have managed to overcome the circular (idem per idem) definition. Additionally, the present definitions are not adjusted to triangular (and multilateral) labour-generated relations. Consequently, in order to harmonize the legal framework with the changes which occur in economic reality, an increasing number of labour law systems initiate the process of introducing a new legal model of plural-employer. In that context, the author of this paper first considers the need to re-conceptualize the term “employer” and analyzes the current unitary and (new) plural-employer conceptions of this term. Finally, using the example of digital platforms, the author demonstrates the inadequacy of the existing legal definitions of the concept “employer” and emphasizes the need for adopting new ones which are more adjusted to the labour market realities.*

**Keywords:** employer, unitary conception, single-employer, plural-employer conception.