

POMEN OPREDELITVE DELODAJALCA ZA ZAŠČITO PRAVIC DELAVCEV

DARJA SENČUR PEČEK

Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta, Maribor, Slovenija
darja.sencur-pecek@um.si

Delodajalci, ki so nekoč neposredno zaposlovali delavce, danes določena dela na podlagi različnih poslovnih modelov (kot je začasno agencijsko delo, outsourcing, franšizing itd.) prepustijo v opravljanje zunanjim pogodbenikom oz. njihovim delavcem. Nastanejo t. i. tristrana (lahko tudi večstrana) pogodbeni razmerja, ki vključujejo delavca, njegovega delodajalca in tretjo osebo (naročnika – pravni subjekt, za katerega se delo opravlja). V primeru, ko ima naročnik velik vpliv na delovnopравни položaj delavcev tega zunanjega pogodbenika, se lahko zastavi vprašanje, kdo je pravi delodajalec: zunanji pogodbenik ali morda naročnik. Tudi sicer se v primeru tristranih delovnih razmerij zastavlja vprašanje potrebnosti razdelitve delodajalskih obveznosti med formalnega delodajalca in naročnika oz. naložitve (so)odgovornosti naročnika za (nekateri) obveznosti formalnega delodajalca. Vprašanje dejanskega delodajalca in določitve (so)odgovornosti subjekta, ki ni formalni delodajalec, je obravnavano predvsem v zvezi z začasnim agencijskim delom in *outsourcingom*.

DOI
[https://doi.org/
10.18690/um.pf.2.2026.4](https://doi.org/10.18690/um.pf.2.2026.4)

ISBN
978-961-299-182-1

Ključne besede:
delodajalec,
outsourcing,
začasno agencijsko delo,
podizvajalstvo,
tristrana delovna razmerja

DOI
[https://doi.org/
10.18690/um.pf.2.2026.4](https://doi.org/10.18690/um.pf.2.2026.4)

ISBN
978-961-299-182-1

Keywords:

employer,
outsourcing,
temporary agency work,
subcontracting,
tripartite employment
relationships

THE IMPORTANCE OF DEFINING THE EMPLOYER FOR THE PROTECTION OF EMPLOYEES' RIGHTS

DARJA SENČUR PEČEK

University of Maribor, Faculty of Law, Maribor, Slovenia
darja.sencur-pecek@um.si

Employers often assign specific tasks to external contractors through various business models (such as temporary agency work, outsourcing, and franchising). This creates tripartite contractual relationships involving the worker, their employer, and a third party (the client). In cases where the client has significant influence over the employment status of the employees of this external contractor, the question may arise as to who the real employer is – the external contractor or the client? In any case, in the case of tripartite employment relationships, the question arises as to the need to divide the employer's obligations between the formal employer and the client or to impose (joint) liability on the client for (some) of the formal employer's obligations. The question of the actual employer and the determination of the (joint) liability of an entity that is not the formal employer is examined, primarily in relation to temporary agency work and outsourcing.



University of Maribor Press

1 Uvod

Delovno pravo se je razvilo z namenom zaščite delavca kot šibkejše stranke v razmerju do delodajalca. Opredelitev pojma delavca, se pravi osebe, ki je v delovnem razmerju, je ključna za določitev kroga oseb, ki so upravičene do delovnoppravnega varstva, opredelitev pojma delodajalca pa za določitev subjekta, ki bo delavcem pravice iz delovnega razmerja zagotavljal. Medtem ko je problem opredelitve in prepoznavanja delovnega razmerja oz. statusa delavca že desetletja predmet obravnave v teoriji delovnega prava, pojem delodajalca v preteklosti (vsaj v evropski) teoriji in praksi ni bil deležen takšne pozornosti.¹ V evropskih državah prevladuje enotni pojem delodajalca (t. i. singular employer model),² delodajalec pa je tisti pravni ali fizični subjekt, ki je lastnik podjetja, v katerem delavec dela, ki delavcu daje navodila in ga nadzira in s katerim je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.³

Če je v preteklosti, ko so delodajalci neposredno zaposlovali delavce, takšna opredelitev ustrezala, je z množično uporabo poslovnih modelov, kot so začasno agencijsko delo, *outsourcing*, podizvajalstvo in franšizing, situacija postala kompleksnejša. Značilnost navedenih poslovnih modelov je, da gospodarski subjekti, pa tudi subjekti v javnem sektorju, namesto da bi neposredno zaposlovali delavce, določena dela na podlagi različnih pogodb prepustijo v opravljanje zunanjim pogodbenikom oz. njihovim delavcem.⁴ S tem prihaja do t. i. vertikalnega razgrajevanja podjetij⁵ ali t. i. bega iz delovnega prava.⁶ Na prvi pogled res izgleda, da je razmerje med naročnikom in delavci zunanjega pogodbenika izven dometa delovnega prava, pogosto pa v resnici temu ni tako. V primeru, ko naročnik poslovno sodeluje z zunanjim pogodbenikom, pri tem pa ima pomemben vpliv na delo (oz. delovnopравни položaj) delavcev tega zunanjega pogodbenika, se tako lahko postavi vprašanje, ali ni (tudi) ta naročnik delodajalec teh delavcev in bi moral prevzeti vse ali vsaj del delodajalskih obveznosti. Za delavce je odgovor na vprašanje, kdo je njihov delodajalec, zelo pomemben. Pogodbeni partnerji naročnikov so pogosto manjši, manj stabilni subjekti, ki delujejo v pogojih močne konkurence in

¹ Van Schadewijk, 2021, str. 363.

² Za razliko od ZDA (in nekaterih drugih common law sistemov), kjer je uveljavljen pluralni model delodajalca. V ZDA je to t. i. doktrina skupnih delodajalcev ali sodelodajalcev (t. i. joint employer doctrine). Gl. Corazza in Razzolini, 2014, str. 9.

³ Countouris in De Stefano, 2019, str. 63; Prassl, 2015, str. 15; Corazza in Razzolini, 2014, str. 3 in 5.

⁴ Razlogi so lahko različni, pogosto so argumenti za to znižanje stroškov, večja prožnost, lahko pa tudi omejitve pri neposrednem zaposlovanju (predvsem v javnem sektorju).

⁵ Gre za trend, ki se v teoriji delovnega prava označuje kot vertikalna dezintegracija podjetij, fragmentacija dela oz. kot razcepljanje delovnih mest (ang. fissurization). Gl. Collins, 1990; Fudge, 2006; Weil, 2014.

⁶ Gl. ILO (2006) Report V (1), International Labour Conference, 95th Session, 2006, str. 12.

pod dejanskim pritiskom vodilnih družb (naročnikov), pogosto tudi niso vezani s kolektivnimi pogodbami, zato je položaj pri njih zaposlenih delavcev pogosto slabši kot položaj delavcev, zaposlenih pri naročniku.⁷ Iz različnih raziskav izhaja, da so delavci v tovrstnih oblikah dela (še posebej v primeru zagotavljanja storitev) izpostavljeni visokemu tveganju prekarnosti.⁸

Z uveljavitvijo teh t. i. tristranih (večstranih) delovnih razmerij (ang. triangular employment relationships),⁹ ki nastanejo, ko delavci podjetja (izvajalca) opravljajo delo za tretjo stranko (naročnika), ki mu njihov delodajalec zagotavlja bodisi delo ali storitve,¹⁰ je torej pojem delodajalca (ang. employing entity) postal pomembno pravno vprašanje. Kot ugotavlja *Prassl*, koncept enotnega delodajalca pomembno vpliva na to, da delavci niso deležni ustreznega delovnopravnega varstva, saj delavci v večstranih razmerjih v zvezi z delom pogosto ne morejo ustrezno določiti nasprotne stranke, ki bi izpolnila te delovnopravne obveznosti.¹¹

Mogoče je soglašati z *Davidovom*, da do tega ne pride le v primerih zlorab, se pravi v primeru navideznih tristranih razmerij, ki prikrivajo neposredno zaposlitev, pač pa tudi v primeru pravno dopustnih poslovnih modelov, v katerih delavec delo opravlja za naročnika, s katerim pa ni v neposrednem pogodbenem razmerju.¹²

V primeru, ko se v tristranskih razmerjih identiteta pravega delodajalca prikriva, tako da je tisti, ki je označen za delodajalca, le posrednik, pravi delodajalec, se pravi subjekt, ki ima vse značilnosti delodajalca, pa je s tem prost vseh obveznosti do delavcev, gre po stališču Mednarodne organizacije dela (MOD) za obliko prikritega delovnega razmerja.¹³ V tem primeru si je teorija enotna o tem, da bi morali šteti za

⁷ Gl. Weil, 2014, str. 9; Menegatti, 2015, str. 101; Davidov, 2015, str. 6.

⁸ Gl. ILO (2016) Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects, International Labour Office, Geneva, str. 224. Gl. tudi Kresal Šoltes et al., 2020.

⁹ Glede na razvoj novih oblik dela in poslovnih modelov se v okviru MOD uporablja tudi izraz pogodbeni razmerja, ki vključujejo več strank oz. večstrana delovna razmerja (ang. multi-party employment relationships). Gl. ILO (2016), str. 87. Razmerja, ki vključujejo tako delovna razmerja kot razmerja samozaposlenih pogodbenikov, pa se označujejo kot večstrana razmerja v zvezi z delom (ang. multiparty work relationship ali MWR). Gl. ILO (2018), Multi-party work relationships; concepts, definitions and statistics, ICLS/20/2018/Room document 9, 20th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, str. 1.

¹⁰ Gre za opredelitev iz gradiv MOD. Gl. ILO (2003) The scope of employment relationship, Report V, International Labour Conference, 91th Session, Geneva, str. 37; ILO (2005) The employment relationship, Report V(1), International Labour Conference, 95th Session, Geneva, str. 13.

¹¹ Prassl, 2015, str. 1.

¹² Davidov, 2015, str. 15.

¹³ Gl. ILO (2006), str. 12.

delodajalca tisti subjekt, pri katerem so dejansko izražene značilnosti delodajalca in ne subjekt, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi.¹⁴

V primeru, ko gre za zakonite poslovne modele in so delodajalske značilnosti izražene pri dveh ali več pravnih subjektih, lahko pridejo v poštev različne rešitve – določitev bodisi naročnika ali neposrednega pogodbenika kot edinega delodajalca, delitev delodajalskih obveznosti med oba subjekta (glede plače, delovnega časa itd.), določitev solidarne odgovornosti obeh subjektov ali določitev neposrednega pogodbenika za delodajalca s polno odgovornostjo, hkrati pa določitev subsidiarne odgovornosti drugih subjektov (npr. za plačilo plače).¹⁵

V zakonodajah evropskih držav je mogoče najti posamezne primere prej navedenih možnih rešitev,¹⁶ odvisno tudi od tega, za kakšen poslovni model gre. *Maran* in *Chieregato* tristrana (večstrana) delovna razmerja oz. poslovne modele, katerih posledica so, glede na namen razvrščata bodisi v skupino tistih, katerih namen je naročniku zagotoviti delo oz. delavce (npr. začasno agencijsko delo) ali v skupino poslovnih modelov, ki so namenjeni temu, da naročniku zagotavljajo opravljanje storitev (predvsem outsourcing, podizvajalstvo). Vsa ostala razmerja pa sodijo v tretjo skupino (npr. franšizing, delavske zadruge, skupine podjetij itd.).¹⁷

V Sloveniji so v praksi uveljavljeni poslovni modeli iz vseh treh skupin, tako franšizing, skupine podjetij; *outsourcing* in podizvajalstvo kot začasno agencijsko delo, zakonodaja pa z vidika opredelitve delodajalskih obveznosti in zaščite delavcev celoviteje ureja samo začasno agencijsko delo. Čeprav je slovenska teorija že dlje časa opozarjala na problem tristranih razmerij in na pomen opredelitve delodajalca in delodajalskih obveznosti,¹⁸ pomemben premik glede prepoznavanja dejanskega delodajalca pa pomenijo tudi odločitve Vrhovnega sodišča RS v primeru očitne zlorabe poslovnega modela *outsourcinga*, so mnoga vprašanja v tej zvezi še vedno odprta.

¹⁴ Gl. Davidov, 2015, str. 15; Corazza in Razzolini, str. 5. V tem smislu tudi Kresal, 2012, str. 258.

¹⁵ Gl. Davidov, 2015, str. 17; gl. tudi Corazza in Razzolini, 2014; Prassl, 2015.

¹⁶ Čeprav še vedno prevladuje rešitev, da se za delodajalca šteje tisti, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi z delavcem. Gl. Davidov, 2015, str. 17.

¹⁷ Maran in Chieregato, 2022, str. 476–477; tudi ILO (2006), str. 42.

¹⁸ Gl. Kresal, 2012; Senčur Peček, 2012; Senčur Peček, 2015; Kresal Šoltes, 2017; Senčur Peček, 2018; Kresal Šoltes, 2020; Senčur Peček, 2023.

V tem poglavju monografije je obravnavano raziskovalno vprašanje, ali je z vidika zaščite pravic delavcev v tristranih delovnih razmerjih potrebno spremeniti opredelitev pojma delodajalca. Na podlagi analize tristranih delovnih razmerij (predvsem začasnega agencijskega dela in outsourcinga, ki sta v Sloveniji najbolj razširjeni obliki tristranih razmerij in njune razmejitev) je obravnavano vprašanje dejanskega delodajalca in vprašanje določitve (so)odgovornosti subjekta oz. subjektov, ki niso formalni delodajalci v razmerju do delavcev. V drugem razdelku je tako obravnavana pravna ureditev delitve delodajalskih pristojnosti v primeru začasnega agencijskega dela, prav tako pa tudi problem dejanskega delodajalca v primeru zlorabe tega poslovnega modela. Tretj razdelek se osredotoča na *outsourcing*, pri čemer je analiziran pojav navideznega *outsourcinga* (prikritega posredovanja delavcev), obravnavane pa so tudi nekatere parcialne rešitve v zvezi z ureditvijo obveznosti več delodajalcev (tako v primeru *outsourcinga* kot tudi podizvajalstva). V zadnjem razdelku so prikazani zaključki.

2 Zagotavljanje dela delavcev: začasno agencijsko delo

V evropskih državah je v praksi uveljavljeno in zakonsko urejeno začasno posredovanje dela delavcev uporabnikom s strani agencij za zagotavljanje začasnega dela, ki morajo izpolnjevati določene pogoje. To velja tudi za Slovenijo, ki je, podobno ko druge države članice EU, nacionalno ureditev morala uskladiti z Direktivo 2008/104/ES Evropskega Parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela¹⁹ (Direktiva 2008/104). Bistvo tega tristranega razmerja je v tem, da je delavec v delovnem razmerju z agencijo,²⁰ delo pa začasno, za čas vsakokratne napotitve opravlja pri uporabniku, po njegovih navodilih in pod njegovim nadzorom.²¹ Med agencijo in agencijskim delavcem je sklenjena pogodba o zaposlitvi, med agencijo in uporabnikom pogodba o poslovnem sodelovanju (o začasni napotitvi delavcev agencije na delo k uporabniku v zameno za plačilo), med agencijskim delavcem in uporabnikom pa obstaja pravno razmerje, ki ne temelji na medsebojni pogodbi.

¹⁹ UL L 327, 5. 12. 2008, str. 9–14.

²⁰ Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013, s spremembami in dopolnitvami; ZDR-1) uporablja izraz »delodajalec, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku« (gl. 59. člen in nasl.). V tem poglavju monografije je uporabljan izraz agencija.

²¹ Gl. 1. člen Direktive 2008/104.

V skladu z Direktivo 2008/104 je tudi v slovenskem pravnem sistemu ta poslovni model urejen tako, da je delavčev delodajalec agencija (ki delavca zaposli, mu izplačuje plačo in nadomestilo v času med napotitvami, ga v primeru kršitev disciplinsko obravnava in mu lahko odpove pogodbo o zaposlitvi), del delodajalčevih pristojnosti (dajanje navodil, nadzor) pa je za čas napotitve prenesenih na uporabnika. Navedena delitev pristojnosti je upoštevana tudi pri obveznostih oz. odgovornosti agencije in uporabnika do delavca. Slovenski ZDR-1, ki pri tem v glavnem sledi Direktivi 2008/104,²² za čas napotitve uporabniku nalaga obveznost zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu²³ in upoštevanja določb v zvezi z delovnim časom,²⁴ prav tako pa je uporabnik subsidiarno odgovoren za izplačilo plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja za obdobje opravljanja dela pri njem.²⁵ Čeprav je za zagotavljanje izobraževanja oz. usposabljanja delavcev odgovorna agencija, zakon določa, da je v času opravljanja dela pri uporabniku to predmet dogovora med agencijo in uporabnikom. Iz tega izhaja, da je pri začasnem agencijskem delu uveljavljen koncept t. i. funkcionalnega delodajalca,²⁶ saj so delodajalske obveznosti določene skladno z delodajalskimi pristojnostmi.²⁷ Delodajalske obveznosti torej niso naložene samo formalnemu delodajalcu (agenciji), ampak v času napotitve tudi uporabniku.

Z vidika pravic agencijskih delavcev je ključno, da ZDR-1 (v skladu s 5. členom Direktive 2008/104, ki se nanaša na načelo enake obravnave) agencijskim delavcem za čas napotitve zagotavlja enake pravice, kot jih imajo neposredno zaposleni delavci tega uporabnika. S temi pravili so vezane tako agencije kot uporabniki.²⁸ Kot izhaja iz odločitev Sodišča EU v zadevah *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*²⁹ in *Omnitel Comunicaciones*,³⁰ je treba minimalne pravice iz Direktive 2008/104 delavcem zagotavljati tudi, če jih k uporabniku ni napotoval subjekt, ki je imel status agencije

²² Gl. tudi Končar, 2012, str. 143–159.

²³ To ne pomeni, da je agencija kot delodajalec prosta siceršnjih obveznosti v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu (Kresal Šoltes v Belopavlovič et al. (ur.), 2024, str. 416–417).

²⁴ Ne glede na to, kakšen je dogovor med agencijo in uporabnikom. S tem se želi preprečiti, da bi (kot se je v praksi dogajalo) uporabniki kot močnejši subjekti na trgu te obveznosti prevzeli na agencijo.

²⁵ S tem se zagotavlja skrbnost uporabnika pri izbiri agencije.

²⁶ Gre za koncept, ki ga je v svojem temeljnem delu na to temo uvedel Prassl (gl. Prassl, 2015). V zvezi s funkcionalnim delodajalcem v primeru začasnega agencijskega dela tako tudi Waas, 2017, str. 108 in nasl.

²⁷ Glede na to, da je uporabnik (ki ni formalni delodajalec) tisti, ki določa delovni proces in daje navodila delavcu v času, ko ta delo opravlja pri njem, je tudi obveznost v zvezi z varnim in zdravim delom in delovnim časom v tem obdobju naložena uporabniku. Podobno velja glede plač in usposabljanja.

²⁸ Agencija mora delavcem za čas napotitve k uporabniku zagotavljati plačilo v skladu s pravili, ki veljajo pri uporabniku, ta pa mora agencijskim delavcem zagotavljati enak položaj, kot ga imajo njegovi delavci, vključno z ugodnostmi, ki jih zagotavlja svojim delavcem (gl. prvi in drugi odstavek 36. člena ZDR-1).

²⁹ Zadeva C-216/15, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH* proti *Ruhrlandklinik gGmbH*, ECLI:EU:C:2016:883.

³⁰ Zadeva C-441/23, *LM* proti *Omnitel Comunicaciones SL* in drugi, ECLI:EU:C:2024:916 (*Omnitel*).

(ker na primer ni imel zakonsko določenega dovoljenja za opravljanje te dejavnosti), če je delavce zaposloval z namenom njihovega napotovanja k uporabniku,³¹ da bi tam začasno delali pod nadzorom in v skladu z navodili uporabnika.³²

Ključna značilnost tega tristranega razmerja je začasnost napotitve posameznega delavca k določenemu uporabniku. To izhaja iz opredelitev ključnih pojmov v Direktivi 2008/104,³³ posredno pa je vidno tudi iz enega od ciljev te direktive, ki se nanaša na agencijsko delo kot na stopnico k redni zaposlitvi pri uporabniku (t. i. stepping-stone effect).³⁴ Do tega ne pride, če je delavec večkrat zaporedoma (ali trajno) napoten k temu uporabniku. Direktiva 2008/104 državam članicam v tej zvezi nalaga, da sprejmejo ustrezne ukrepe za preprečevanje zaporednih napotitev, katerih namen je obiti določbe direktive.³⁵

Iz ureditev mnogih držav članic EU izhaja, da te zakonsko določajo posamične ukrepe za zagotovitev začasnosti napotitve ali njihovo kombinacijo.³⁶ Slovenska zakonodaja, ki sicer z nekaj določbami spodbuja prehod agencijskega delavca v redno zaposlitev pri uporabniku,³⁷ ne določa nobenega od tovrstnih ukrepov. Menim, da bi bila za preprečevanje zaporednih napotitev in ohranitev začasnosti napotitve potrebna (ponovna) zakonska določitev maksimalnega trajanja napotitve,³⁸ lahko pa tudi določitev števila zaporednih napotitev in objektivnih razlogov za napotitev (v smislu začasne potrebe po delu). V slovenski teoriji je najti konkretne predloge tovrstnih zakonskih rešitev,³⁹ prav tako so bili takšni predlogi oblikovani v okviru raziskovalnega projekta v zvezi s prekarnim delom (MAPA), ki je zajel tudi začasno agencijsko delo.⁴⁰ Čeprav so bili nekateri predlogi leta 2025 vključeni v predlog novele Zakona o urejanju trga dela⁴¹ (ZUTD-I), ki je med drugim

³¹ Gl. sodbo v zadevi C-427/21, LD proti ALB FILS Kliniken, ECLI:EU:C:2023:505.

³² Zadeva *Omnitel*, tč. 50–62.

³³ Določba 1. člena in opredelitve pojmov v točkah b), c) in d) prvega odstavka 3. člena.

³⁴ Gl. tretji odstavek 6. člena Direktive 2008/104.

³⁵ Gl. peti odstavek 5. člena Direktive 2008/104. Kako Sodišče EU razlaga to obveznost držav članic EU, izhaja iz odločitev v zadevah C-681/18, JH proti KG, ECLI:EU:C:2020:823, in C-232/20, NP proti Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin, ECLI:EU:C:2022:196 (zadeva *Daimler*).

³⁶ Gl. Maran in Chieragato, 2022, str. 478–479.

³⁷ Gl. četrti odstavek 25. člena ZDR-1 in prvi in tretji odstavek 165. člena Zakona o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/2010, s spremembami in dopolnitvami; ZUTD).

³⁸ ZDR (Uradni list RS, št. 42/02, s spremembami in dopolnitvami; predhodnik sedanjega ZDR-1) je v 59. členu določal enoletno časovno omejitev dela pri uporabniku.

³⁹ O tem gl. Kresal Šoltes, 2020, str. 284–285.

⁴⁰ Gl. končno poročilo v projektu MAPA: Multidisciplinarna analiza prekarnega dela: pravni, ekonomski, socialni in zdravstveno varstveni vidiki (CRP 2017, Projekt št.: V5–1741). Najnovejša spoznanja članov raziskovalnega projekta v zvezi s prekarnim delom so objavljena tudi v monografiji Kresal Šoltes et al., 2020.

⁴¹ Predlog 2025-2611-0026, dostopen na <https://e-uprava.gov.si/si/drzava-in-druzba/e-demokracija/predlogi-predpisov/predlog-predpisa.html?id=17810&lang=si>.

vključeval tudi časovno omejitev napotitve agencijskega delavca k uporabniku,⁴² zaradi nasprotovanja delodajalske strani ta predlog ni dobil soglasja ekonomsko-socialnega sveta. Sprejeta novela ZUTD-I časovne omejitve začasnega agencijskega dela ne vsebuje.⁴³ Problem, na katerega je opozarjala teorija, tako ostaja.

Prav tako se v teoriji predlaga uvedba učinkovite sankcije za primer posredovanja dela delavcev, ki presega začasno napotitev.⁴⁴ Tudi v tej zvezi že obstajajo primeri dobre prakse, na primer nemška ureditev, po kateri se v primeru prekoračitve zakonsko določenega obdobja napotitve (v nemški ureditvi je to 18 mesecev) domneva, da je delavec zaposlen pri uporabniku.⁴⁵ Takšna sankcija sicer neposredno ne izhaja iz Direktive 2008/104, niti je (glede na domet direktive kot pravnega akta) ta ne zahteva od držav članic EU, saj je ne le izbira ukrepov, pač pa tudi izbira sankcij prepuščena državam članicam EU.⁴⁶ Menim pa, da bi bila takšna domneva tudi vsebinsko utemeljena. Opredelitev agencije kot delavčevega delodajalca je ustrezna in legitimna, vse dokler gre za »resnično začasno delo«, ⁴⁷ ko torej agencija delavce začasno napotuje na delo k posameznim uporabnikom, medtem ko imajo delavci stabilno razmerje z agencijo.⁴⁸ Pravna situacija pa je drugačne v primeru, ko je delavec formalno zaposlen pri agenciji, delo pa dalj časa (trajno) opravlja pri uporabniku. Agencija v takšnem razmerju funkcionira le kot posrednik, uporabnik pa ima vse koristi delovnega razmerja (stalne, usposobljene delavce). Upoštevanje načelo prednosti dejstev bi morali takšno razmerje (stalnega posredovanja dela delavcev) tudi brez zakonske domneve šteti za delovno razmerje med delavcem in uporabnikom.⁴⁹ Tovrstna zakonska domneva bi to zgolj potrdila.

⁴² Predlagana sta bila naslednja nova odstavka 163. člena ZUTD:

»(6) Delodajalec za zagotavljanje dela ne sme zagotavljati dela delavca istemu uporabniku in uporabnik ne sme opravljati dela z napotenimi delavci neprekinjeno ali s prekinitvami do enega meseca dalj kot osemnajst mesecev, če gre ves čas za opravljanje istega dela.

(7) Za isto delo po prejšnjem odstavku se šteje delo na delovnem mestu oz. vrsti dela, ki se dejansko opravlja z napotenim delavcem, katerega delo delodajalec za zagotavljanje dela zagotavlja uporabniku.«

⁴³ Gl. Zakon o spremembah in dopolnitvah ZUTD-I, UL RS, št. 70/2025.

⁴⁴ Kresal Šoltes, 2020, str. 287; Senčur Peček, 2015, str. 1202.

⁴⁵ Enako sankcijo se predlaga tudi v primeru nezakonite napotitve (v nasprotju z drugim odstavkom 59. člena ZDR-1), pa tudi v primeru prikritih napotitev (skritih pod outsourcingom). Več o tem v razdelku 3 tega poglavja.

⁴⁶ Gl. odločitev v zadevi *Daimler*, tč. 4.

⁴⁷ Tako Davidov, 2004, str. 742. Gl. tudi Van Schadewijk, 2021, str. 371–372; Zekić, 2024, str. 82.

⁴⁸ Direktiva 2008/104 v 15. točki preambule navaja, da so pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas običajna oblika delovnega razmerja.

⁴⁹ Davidov, 2015, str. 15; Van Schadewijk, 2021, str. 372.

3 Zagotavljanje storitev: *outsourcing*

3.1 *Outsourcing*

Izraz *outsourcing* se je uveljavil za označitev poslovnega modela, v katerem naročnik s pogodbo prenese opravljanje določenih (praviloma stranskih) funkcij oz. dejavnosti na zunanje izvajalce. Namesto da bi določena opravila, dela opravljali pri delodajalcu zaposleni delavci, jih kot storitev opravljajo zunanji izvajalci oz. pri njih zaposleni delavci. *Outsourcing* omogoča podjetjem, da se osredotočijo na temeljno dejavnost, stranske pa prepustijo specialistom in s tem zmanjšajo stroške.⁵⁰ Tovrstno organiziranje dejavnosti je v porastu vse od 90. let prejšnjega stoletja. Od klasičnih stranskih dejavnosti, kot so čiščenje, varovanje ipd., se širi tudi na dejavnosti, ki so bližje temeljnim dejavnostim naročnika.⁵¹ Vedno bolj se uporablja tudi v javnem sektorju, kjer se določene storitve zunanjim pogodbenikom prepustijo v postopku javnega naročanja, predvsem z namenom znižanja stroškov.⁵²

Ključna značilnost tega modela, ki ga loči od zagotavljanja dela delavcev, je v tem, da organizacija dela in nadzor nad delavci ostanejo v rokah izvajalca storitve (formalnega delodajalca). Ta zunanji izvajalec, praviloma specializiran za tovrstno dejavnost, je v celoti odgovoren za izvedbo posla. On je tisti, ki organizira delo in s svojimi delavci ter opremo opravlja delo oz. izvaja storitve za naročnika.⁵³ Če delavci izvajalca storitve svoje delo opravljajo po navodilih in pod nadzorom svojega delodajalca, se vprašanje, kdo je dejanski delodajalec, ne postavlja, pa čeprav delavci delo opravljajo v prostorih naročnika.

3.2 Navidezni *outsourcing* (prikrito posredovanje delavcev)

Tako v Sloveniji kot v drugih državah je v praksi zaslediti tudi primere t. i. navideznega *outsourcinga*, ko se razmerje navzven prikazuje kot opravljanje storitev (sklenjena je na primer pogodba o poslovnem sodelovanju), dejansko pa gre za posredovanje dela delavcev, saj ti delavci (formalno zaposleni pri izvajalcu storitve) delo opravljajo po navodilih in pod nadzorom naročnika. Izvajalec dejansko ne

⁵⁰ Eurofound, *Outsourcing*, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/outsourcing> (obiskano: 18. 9. 2018).

⁵¹ ILO (2016), str. 161.

⁵² Prav tam; gl. tudi Maran in Chieregato, 2022, str. 475; Senčur Peček et al., 2017.

⁵³ Gl. ILO (2005), str. 42–43; Maran in Chieregato, 2022, str. 484.

izvaja storitve s svojimi delavci, ampak je zgolj posrednik, ki prikriva pravega delodajalca.⁵⁴ Kot ugotavljajo slovenski inšpektorji za delo, takšno prikrito posredovanje delavcev (pod krinko izvajanja storitev) izvajajo tako delodajalci, ki niso registrirani kot agencije, pa tudi tisti, ki so status agencije formalno pridobili, a delavce posredujejo na podlagi pogodb o poslovnem sodelovanju, da bi se izognili določbam ZDR-1 in ZUTD.⁵⁵ Če ne gre za začasno agencijsko delo, delavci izvajalca storitve niso upravičeni do enakih pravic, kot jih imajo delavci naročnika, ampak zanje veljajo delovni pogoji, kot veljajo pri njihovem delodajalcu (izvajalcu storitve). Ta je tudi njihov edini delodajalec, saj v primeru *outsourcinga* naročnik do delavcev izvajalca nima nobenih delodajalskih obveznosti.

Kot izhaja iz odločitev sodišč v več evropskih državah,⁵⁶ so sodišča pri presoji vprašanja, ali gre za pravi *outsourcing* (ki je namenjen izvedbi storitve) ali pa se *outsourcing* zgolj uporablja za prikrivanje (začasnega ali trajnega) posredovanja delavcev, razvila vrsto kriterijev za razmejitve. Kot ključnega štejejo kriterij, ki se nanaša na dajanja navodil in nadzor nad delavci zunanjega pogodbenika, pri čemer izpostavljajo, da je pogosto težko presoditi, ali naročnikova navodila kažejo na njegovo delodajalsko pristojnost, ali gre le za določitev rezultata, torej kakšna naj bo storitev. Kot dodatni kriterij se upošteva tudi, ali je izvajalec storitve odgovoren za rezultat (in nosi poslovni riziko) in ali je prost pri organiziranju izvajanja storitve. V primeru ko gre za dejavnosti, kjer navodila s strani delodajalca niso relevanten kriterij,⁵⁷ italijanska sodišča upoštevajo tudi kriterij, ali ima izvajalec storitve profesionalne izkušnje v zvezi s tovrstnimi deli oz. ali sodi izvajanje tovrstnih storitev med običajne dejavnosti tega podjetja.⁵⁸ Podobno je nemško zvezno delovno sodišče kot pogoj za to, da gre za dejansko opravljanje storitve (na podlagi podjemne pogodbe) štelo, ali ima izvajalec storitve ustrezno podjetniško oz. organizacijsko strukturo, ki omogoča izvedbo storitve, ki je predmet podjemne pogodbe.⁵⁹

⁵⁴ ILO (2005), str. 13; Maran in Chierigato, 2022, str. 485; Videbaek Munkholm, 2022, str. 519; ILO (2016), str. 275.

⁵⁵ Gl. Letno poročilo Inšpektorata za delo RS za leto 2021, str. 72; Letno poročilo Inšpektorata za delo RS za leto 2020, str. 80; Letno poročilo Inšpektorata za delo za leto 2024, str. 95.

⁵⁶ Gl. Maran in Chierigato, 2022, str. 486; Menegatti, 2015, str. 99.

⁵⁷ Ker gre za enostavna dela, na primer pri čiščenju, ali gre za kreativna, intelektualna dela, ki zahtevajo samostojnost.

⁵⁸ Menegatti, 2015, str. 98.

⁵⁹ Gl. sodbo BAG, 9 AZR 133/16 iz leta 2017.

Španska delovna zakonodaja (upoštevaje predhodno sodno prakso španskega vrhovnega sodišča) določa domnevo, da ne gre za opravljanje storitev, ampak za nezakonito posredovanje dela delavcev, če je izpolnjena ena od naslednjih okoliščin: predmet pogodbe o opravljanju storitev je zgolj posredovanje delavcev; izvajalec storitve (podizvajalec) nima ločene ekonomske aktivnosti oz. lastne stabilne organizacije oz. nima sredstev in resursov za samostojno opravljanje dejavnosti; izvajalec storitve (podizvajalec) ne izvaja pristojnosti, ki so značilne za dejanskega delodajalca (dajanje navodil in nadzor delavcev, določanje plač, odločitve o zaposlovanju in odpusčanju).⁶⁰

Slovenski ZUTD, ki je bil že leta 2013 med drugim spremenjen z namenom jasnejše razmejitve med posredovanjem delavcev in opravljanjem storitev,⁶¹ je v prvem odstavku 163. člena določal, da gre za zagotavljanje oz. posredovanje dela delavcev, kadar »delavec delo opravlja pod nadzorom in v skladu z navodili uporabnika ali pretežno uporablja sredstva za opravljanje dela, ki so del delovnega procesa uporabnika«. Zaradi primerov izogibanja uporabe določb o agencijskem delu, je bil v že omenjeni noveli ZUTD-I iz leta 2025 prvi odstavek 163. člena ponovno dopolnjen, tako da gre za začasno agencijsko delo v primerih, ko je izpolnjen eden od naslednjih treh kriterijev: delavec opravlja delo pod nadzorom in v skladu z navodili uporabnika; pretežno uporablja sredstvo za delo, ki je del izvajanja dejavnosti uporabnika, in je v lasti ali najemu uporabnika ali ga je uporabnik dal v najem ali zakup izvajalcu del (agenciji) ali opravlja delo v prostorih ali na delovišču ali v okviru izvajanja dejavnosti uporabnika in je vključen v njegov delovni proces.⁶²

Vrhovno sodišče RS se je z razlago prvega odstavka 163. člena ZUTD (pred novelo iz leta 2025) ukvarjalo v svetovalnem mnenju iz 5. 10. 2021,⁶³ v katerem je odgovorilo na vprašanje, ali je v primeru poslovnega modela šlo za opravljanje storitev po podjemni pogodbi ali za protipravno posredovanje dela delavcev. Delavci, zaposleni pri izvajalcih storitev, so delo osebno in nepretrgano opravljali v organiziranem delovnem procesu naročnika in z delovnimi sredstvi naročnika. Vrhovno sodišče RS je pri odgovoru izhajalo iz bistvene značilnosti podjemne

⁶⁰ Cardo in Alonso, 2022, str. 501.

⁶¹ Gl. Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela, EVA 2013-2611-0073, z dne 2. 10. 2013.

⁶² Da je opredelitev začasnega agencijskega dela aktualna tako z vidika zaščite delavcev kot interesov delodajalcev, kaže dejstvo, da je Državni svet (kot zaščitnik slednjih) dne 10. 12. 2025 sprejel zahtevo za začetek postopka za oceno ustavnosti prvega odstavka 163. člena ZUTD (št. 101-06-4/2025/5).

⁶³ VSRS sklep VIII SM 2/2021, ECLI:SI:VSRS:2021:VIII.SM.2.2021.

pogodbe, opredeljene v 619. členu Obligacijskega zakonika⁶⁴ (OZ), ki je v tem, da podjemnik opravi določen posel, in iz značilnosti posredovanja dela delavcev (kot izhajajo iz 62. člena ZDR-1 in 163. člena ZUTD), kjer je bistvo pogodbene obveznosti v tem, da uporabniku zagotovi potrebno število delavcev.⁶⁵ Ugotovilo je, da v konkretnem primeru predmet pogodbene obveznosti ni bil opravljanje posla, pač pa zagotavljanje določenega števila delavcev, pri čemer je naročnik izvajalcu dnevno naročal število delavcev (glede na obseg delovnega procesa), delavci pa so delali pri naročniku v njegovem organiziranem procesu, po njegovem tehnološkem postopku in z njegovimi delavci (delovodji, disponenti, skladiščniki itd.). V razmerju med naročnikom in izvajalcem storitev ni našlo elementov podjemne pogodbe, pač pa elemente dogovora o posredovanju dela delavcev naročniku (v smislu drugega odstavka 62. člena ZDR-1). Vrhovno sodišče RS je tako na zastavljeno vprašanje odgovorilo, da gre pri obravnavanem poslovnem modelu vsebinsko za posredovanje dela delavcev (in ne za opravljanje storitev).

Za primer navideznega *outsourcinga*, ki je dejansko posredovanje delavcev, pri katerem se ne spoštujejo pravila o začasnem agencijskem delu, so v posameznih nacionalnih pravnih sistemih praviloma določene prekrškovne, lahko pa tudi kazenske sankcije.⁶⁶

Prav tako se v skladu z načelom prednosti dejstev (vsebine pogodbenega razmerja) v kontinentalnih pravnih sistemih v primerih, ko direkcijsko in nadzorno oblast delodajalca dejansko izvaja pravni subjekt, ki ni formalni delodajalec, za delodajalca šteje dejanski in ne formalni delodajalec.⁶⁷ V teh pravnih sistemih tako sodišča v primeru navideznega *outsourcinga* na zahtevo delavcev ugotovijo obstoj delovnega razmerje med delavcem in naročnikom (oz. lahko delavec izbira, pri katerem od delodajalcev bo vzpostavljeno delovno razmerje za nedoločen čas).⁶⁸

⁶⁴ Uradni list RS, št. 83/2001, s spremembami in dopolnitvami.

⁶⁵ Svetovalno mnenje, tč. 6–7.

⁶⁶ Gl. npr. Menegatti, 2015, str. 99; Ray in Rojot, 2015, str. 171. Tudi slovenska zakonodaja zagotavljanje dela delavcev s strani subjekta, ki ni registriran kot agencija, opredeljuje kot prekršek (179. člen ZUTD), prav tako pa stori prekršek uporabnik, če sprejme delavce, napotene s strani subjekta, ki ni agencija (178. člen ZUTD). V obeh primerih je predvidena visoka globa. Prav tako je kot prekršek opredeljeno ravnanje delodajalca, ki napotuje delavce, če jim ne zagotovi pravic, kot jim jih zagotavlja ZDR-1 (177. člen ZUTD), in uporabnika, če v času napotitve ne ravna v skladu z ZDR-1 (178. člen ZUTD).

⁶⁷ Corazza in Razzolini, 2014, str. 5.

⁶⁸ Gl. Maran in Chierigato, 2022, str. 487; Menegatti, 2015, str. 99; Cardo in Alonso, 2022, str. 501; Ray in Rojot, 2015, str. 169; Corazza in Razzolini, 2014, str. 5.

Slovenska zakonodaja sankcije ničnosti pogodbe z navideznim delodajalcem (izvajalcem storitve) in vzpostavitev delovnega razmerja z dejanskim (naročnikom) izrecno ne ureja. Vrhovno sodišče RS je vrsto odločitev (vezanih na isti poslovni model, glede katerega je prej sprejelo svetovalno pravno mnenje),⁶⁹ v katerih je odločilo, da je delavčev dejanski delodajalec naročnik (in ne formalni delodajalec – navidezni izvajalec storitev) utemeljilo na očitni nezakonitosti in zlorabi poslovanja tako izvajalca storitev kot naročnika na škodo delavcev.⁷⁰ Zavzelo je stališče, da je bilo preko nezakonitega poslovnega modela zlorabljeno tudi delovno razmerje med delavcem in izvajalcem storitve, ki je bilo dejansko prikrito delovno razmerje z naročnikom. Omenjene odločitve Vrhovnega sodišča RS so izjemnega pomena za razvoj pojma delodajalca v slovenskem pravnem sistemu, saj je sodišče v njih jasno navedlo, da glede na nezakonitosti in zlorabo pravic, formalna pogodba o zaposlitvi ne more imeti prednosti pred obstojem delovnega razmerja delavca pri dejanskem delodajalcu.⁷¹ Vrhovno sodišče RS je v navedenih zadevah delavcem delovno razmerje pri dejanskem delodajalcu sicer priznalo le v obdobju, ko (več) niso bili v delovnem razmerju pri formalnem delodajalcu, ne pa tudi za nazaj.⁷² To odločitev je utemeljilo z obstoječo sodno prakso (oblikovano v zvezi z ugotovitvijo nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi), na podlagi katere za isto obdobje delavcu ni mogoče priznati delovnega razmerja pri drugem delodajalcu (ki bi prekrilo obstoječe razmerje).⁷³ Na podlagi ugotovitve, da je naročnik dejanski delodajalec teh delavcev, pa je hkrati zavzelo stališče, da je naročnik odgovoren oz. soodgovoren⁷⁴ za vse pravice delavcev iz delovnega razmerja (predvsem za plačilo razlike premalo izplačane plače in drugih prejemkov iz delovnega razmerja, ki bi jim pripadali, če bi bili zaposleni pri naročniku).⁷⁵ Menim, da ni razloga za to, da se v tovrstnih primerih po načelu prednosti dejstev status dejanskega delodajalca ne bil priznal za ves čas obstoja okoliščin, zaradi katerih je bil ta status ugotovljen. Od ustaljene sodne prakse (razvite na drugem področju – v zvezi z nezakonitostjo odpovedi) je mogoče odstopiti. Prav tako ovira za vzpostavitev delovnega razmerja z dejanskim

⁶⁹ Dne 13. decembra 2022 sta bila sprejeta VSRS sodba in sklep VIII Ips 9/2022, ECLI:SI:VSRS:2022:VIII.IPS.9.2022, nato pa je bilo 20. decembra 2022 in kasneje sprejetih več odločitev v zvezi z istim poslovnim modelom (npr. VSRS sodba in sklep VIII Ips 19/2022, ECLI:SI:VSRS:2022:VIII.IPS.19.2022, in druge). Več o teh odločitvah gl. Vujanović Štepan, 2023.

⁷⁰ Več o tem poslovnem modelu gl. Debelak, 2024; Vujanović Štepan, 2023.

⁷¹ Podobno kot je pred skoraj dvajsetimi leti na podlagi prednosti dejstev prvič priznalo status delavca stvardesam, ki so delo opravljale na podlagi študentskih napotnic. Gl. VSRS sklep VIII Ips 129/2006, ECLI:SI:VSRS:2007:VIII.IPS.129.2006.

⁷² Vrhovno sodišče RS za razliko od sodišča prve stopnje pogodbe o zaposlitvi med formalnim delodajalcem in delavcem ni štelo za nično. Gl. Debelak, 2024, str. 102.

⁷³ Gl. zadevo VIII Ips 9/2022, tč. 22, in zadevo 19/2022, tč. 16.

⁷⁴ V primeru, ko je delavec še vedno zaposlen pri izvajalcu storitve.

⁷⁵ Zadeva VIII Ips 9/2022, tč. 23, in zadeva 19/2022, tč. 17.

delodajalcem (za nazaj) ne more (oz. ne sme) biti v morebitni trenutni zakonski ureditvi (oz. praksi) na področju socialnih zavarovanj.

Kot ustrezná rešitev se v slovenski teoriji⁷⁶ kaže tudi že predlagana dopolnitev ZUTD po vzoru nemške zakonodaje,⁷⁷ s katero bi se za primer prikritega posredovanja delavcev (podobno kot za nezakonito posredovanje) izrecno določila ničnost pogodbe o zaposlitvi med delavcem in izvajalcem storitve in hkrati domneva obstoja delovnega razmerja med delavcem in naročnikom za celotno obdobje navidezne napotitve. Kot primer dobre prakse je mogoče navesti tudi podobno rešitev iz španske delovne zakonodaje.⁷⁸

Glede na to, da je vprašanje opredelitve dejanskega delodajalca pomembno ne le v kontekstu nacionalne ureditve delovnih razmerij, pač pa tudi v zvezi z izpolnjevanjem obveznosti, ki jih delodajalcem nalaga pravo EU, bi lahko na opredelitev pojma delodajalca (vsaj v teh primerih) določen vpliv imela sodna praksa Sodišča EU.⁷⁹ Pri tem kaže opozoriti predvsem na odločitev Sodišča EU v zadevi *AFMB*,⁸⁰ ki se nanaša na vprašanje opredelitve delodajalca v zvezi z uredbami glede uporabe in koordinacije sistemov socialne varnosti. Sodišče EU je v tej zadevi prvič izrecno zavzelo stališče, da je treba pojem delodajalca v pravu EU razlagati avtonomno in enotno. Glede na običajni pomen tega pojma je po mnenju sodišča kot delodajalca treba šteti subjekt, s katerim je delavec v razmerju podrejenosti, kar se presoja glede na objektivne okoliščine. Kot izhaja iz odločitve, je delodajalec voznika tovornega vozila v mednarodnem prometu podjetje, ki ima dejanski nadzor nad tem voznikom tovornih vozil, ki v praksi nosi ustrezajoče stroške njegove plače in ki dejansko odloča o odpovedi pogodbe o zaposlitvi navedenemu vozniku, ne pa

⁷⁶ Kresal Šoltes, 2020, str. 287; Senčur Peček, 2015, str. 1202; Senčur Peček, 2023.

⁷⁷ Če je bila sklenjena navidezna podjetna pogodba, ki je prikrivala dejansko posredovanje delavcev, je ta glede na par. 117 Bürgerliches Gesetzbuch - BGB (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738; nemški Civilni zakonik) nična, glede pogodbe o posredovanju delavcev pa se uporabljajo pravila Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung - AÜG (BGBl. I S. 158; Zakon o začasnem agencijskem delu). Ta v par. 9 določa, da je pogodba o zaposlitvi med agencijo in delavcem nična, če v pogodbi med agencijo in uporabnikom ni bilo izrecno opredeljeno, da gre za posredovanje dela delavcev. Iz par. 10 izhaja, da se v primeru ničnosti pogodbe o zaposlitvi med delavcem in izvajalcem storitve šteje, da obstaja delovno razmerje med delavcem in naročnikom (za celotno obdobje napotitve). Ugotovitev ničnosti delovnega razmerja z agencijo in obstoj delovnega razmerja z uporabnikom/naročnikom lahko zahtevata delavec in svet delavcev.

⁷⁸ Delavec se lahko odloči za pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas bodisi pri naročniku ali izvajalcu storitve, oba (naročnik in izvajalec storitve) pa sta solidarno odgovorna za vse delodajalske obveznosti z vidika delovnega prava in socialnih zavarovanj. Gl. Cardo in Alonso, 2022, str. 501.

⁷⁹ Le-ta je v zadnjih desetletjih pomembno vplivala tudi na določitev pojma delavca in s tem na širitev kroga oseb, ki se jim zagotavlja delovnopravno varstvo (ne glede na to, ali so te osebe kot delavci opredeljene v nacionalnem pravu). Gl. Senčur Peček, 2020.

⁸⁰ Zadeva C-610/18, *AFMB Ltd and Others v Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank*, ECLI:EU:C:2020:565.

podjetje, s katerim je ta voznik tovornega vozila sklenil pogodbo o zaposlitvi in ki je v tej pogodbi formalno navedeno kot delodajalec tega voznika. Nekateri teoretiki vidijo navedeno odločitev kot prvi korak na poti do avtonomnega pojma delodajalca v pravu EU.⁸¹ Že iz te odločitve pa je mogoče razbrati, da Sodišče EU pri opredelitvi pojma delodajalec ni sledilo navidezni opredelitvi razmerja, ampak je upoštevalo vse relevantne okoliščine, kar pomeni, da je sledilo načelu prednosti dejstev.

3.3 En ali več nosilcev delodajalskih obveznosti

Tudi ko ne gre za navidezni *outsourcing*, ampak za dejansko opravljanje storitev, ki jo za naročnika izvajajo delavci zunanjega pogodbenika, imajo naročniki praviloma določen vpliv na delovne pogoje delavcev.⁸² Zato je pritrditi stališčem v teoriji, da delodajalec ni nujno (le) pravni ali fizični subjekt, s katerim je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. V primerih pogodbenih razmerij, v katerih so delodajalske pristojnosti (v različnem razmerju) razdeljene med dva ali več pravnih subjektov (kar se dogaja tudi pri *outsouringu* in podizvajalstvu), tako priznavanje delodajalskega položaja le tistemu, ki je z delavcem v formalnem pogodbenem razmerju, ni ustrezno, saj ne upošteva dejanskih delodajalskih pristojnosti, ki jih ima drugi subjekt (naročnik, glavni izvajalec).⁸³ Možnosti ureditve delodajalskih obveznosti v tristranih delovnih razmerjih so različne (in v teoriji delovnega prava natančno utemeljene), od določitve solidarne (skupne) odgovornosti obeh delodajalcev (npr. naročnika in izvajalca), delitve posameznih delodajalskih obveznosti med njiju ali določitve polne odgovornosti enega (formalnega delodajalca) do subsidiarne odgovornosti drugega (naročnika).⁸⁴

Splošne ureditve delodajalskih obveznosti, ki bi sledila dejanskim razmerjem v tristranem razmerju, nastalem na podlagi *outsouringa* (pa tudi podizvajalstva in drugih modelov, ki zagotavljajo izvajanje storitev), niti na ravni EU niti v Sloveniji (pa tudi v drugih evropskih državah) ni. Glede na koncept enotnega (enega) delodajalca je kot delodajalec praviloma opredeljen le subjekt, ki izvaja storitev in ki je z delavcem sklenil pogodbo o zaposlitvi. Le na posameznih področjih se tako na ravni EU kot v posameznih nacionalnih ureditvah (v ožjem ali širšem obsegu) delodajalske

⁸¹ Van Schadewijk, 2021, str. 384.

⁸² ILO (2018), str. 2; Menegatti, 2015, str. 99; ILO (2005), str. 14.

⁸³ Gl. Fudge, 2006; Prassl, 2015; Davidov, 2015; Corazza in Razzolini, 2014.

⁸⁴ Gl. Davidov, 2015, str. 17; Corazza in Razzolini, 2014; Prassl, 2015.

obveznosti širijo tudi na subjekte, ki niso formalni delodajalci.⁸⁵ V primeru *outsourcinga* in podizvajalstva je to predvsem določitev odgovornosti naročnikov in glavnih izvajalcev v zvezi z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu ter zagotavljanjem plač.⁸⁶

V zvezi z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu je v četrtem odstavku 6. člena Direktive Sveta z dne 30. novembra 1989 o minimalnih zdravstvenih in varnostnih zahtevah za osebno varovalno opremo, ki jo delavci uporabljajo na delovnem mestu⁸⁷ (Direktiva 89/391) določena obveznost več delodajalcev, ki si delijo delovišče, da sodelujejo pri izvajanju določb v zvezi z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu ter usklajujejo svoje ukrepe, ki se uporablja tudi v primeru podizvajalskih razmerij.⁸⁸ Podobno kot v drugih zakonodajah⁸⁹ se tudi v slovenski kot delodajalca ne opredeljujejo le osebe, ki ima z delavcem sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ampak tudi druge subjekte, ki dejansko organizirajo delo in bi morali zagotoviti varne pogoje dela (npr. izvajalec za delavce podizvajalca).⁹⁰ V tej zvezi kaže opozoriti na problematiko odškodninske odgovornosti delodajalca za nesreče pri delu, ki nastanejo v primerih, ko delavec opravlja delo na delovišču, ki je pod dejanskim nadzorom drugega subjekta. Sodna praksa je odškodninsko odgovornost razširila tudi na tega t. i. dejanskega delodajalca, kar pa ne bi smelo pomeniti razbremenitve odgovornosti formalnega delodajalca, na kar je opozorilo tudi Ustavno sodišče RS v odločitvi Up 1514/2022.⁹¹

Na področju čezmejnega opravljanja storitev Direktiva 2014/67/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. maja 2014 o izvrševanju Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev in spremembi Uredbe (EU) št. 1024/2012 o upravnem sodelovanju prek informacijskega sistema za notranji trg⁹² (Uredba IMI) v 12. členu nalaga državam članicam, da določijo (izključno ali subsidiarno) odgovornost pogodbenika, katerega neposredni podizvajalec je

⁸⁵ Corazza in Razzolini, 2014, str. 14–16; Countouris in De Stefano, 2019, str. 61; Menegatti, 2015, str. 104; Maran in Chierigato, 2022, str. 487; Zekič, 2024, str. 75.

⁸⁶ Poseben primer opredelitve delodajalca in določitve njegovih obveznosti do delavcev pomeni tudi institut spremembe delodajalca, ki je lahko tudi povezan z *outsourcingom*. Več o tem gl. Senčur Peček v Belopavlovič et al., 2024, str. 506 in nasl.; Senčur Peček, 2023, str. 184–188.

⁸⁷ UL L 183, 29. 6. 1989, str. 1–8.

⁸⁸ Maran in Chierigato, 2022, str. 487. Podobno določa Konvencija MOD št. 155 o varnosti in zdravju pri delu.

⁸⁹ Gl. Menegatti, 2015, str. 105 in nasl.; Cardo in Alonso, 2022, str. 498.

⁹⁰ Gl. 1. točka 3. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, Uradni list RS, št. 43/2011) in VSRS sklep II Ips 210/2010, ECLI:SI:VSRS:2013:II.IPS.210.2010.

⁹¹ V tej zvezi gl. Debelak, 2024, str. 91; Vuksanović, 2022; Vuksanović, 2025.

⁹² UL L 159, 28. 5. 2014, str. 11–31.

delavčev delodajalec (se pravi naročnika ali izvajalca), za neplačane plače in prispevke za socialna zavarovanja delavcev v podizvajalskih verigah v gradbeništvu. Slovenski Zakon o čezmejnem izvajanju storitev⁹³ (ZČmIS) tako določa subsidiarno odgovornost domačega naročnika (izvajalca) za plače delavcev tujega podizvajalca. Z novelo ZDR-1D⁹⁴ iz leta 2023 je bila subsidiarna odgovornost pogodbenika za plače delavcev neposrednega podizvajalca v dejavnosti gradbeništva razširjena tudi na primere, ko sta tako pogodbenik kot podizvajalec subjekta slovenskega prava.⁹⁵ V primeru, da izvajalec storitev, ki se izvaja v gradbeništvu, v celoti ali delno odda podizvajalcu in ta podizvajalec svojim delavcem ne zagotovi plače, za izpolnitev te obveznosti do delavcev subsidiarno odgovarja izvajalec (podizvajalčev pogodbenik).

Medtem ko je v Sloveniji odgovornost izvajalca (naročnika) za plače delavcev podizvajalca subsidiarna, in omejena na podizvajalske verige v sektorju gradbeništva, je v več evropskih državah najti širšo opredelitev tovrstne obveznosti naročnika (izvajalca).⁹⁶ Kot primer je mogoče izpostaviti italijansko ureditev, kjer so naročniki/glavni izvajalci solidarno odgovorni za obveznosti izvajalcev/podizvajalcev glede plač (tudi odpravnin) in prispevkov za socialna zavarovanja za njihove delavce.⁹⁷

Prav tako je kot primer dobre prakse šteti posebno ureditev odgovornosti naročnika (izvajalca) v razmerju do delavcev izvajalca (podizvajalca) v primerih, ko predmeti *outsorcinga* oz. podizvajalskih verig niso stranske, pomožne dejavnosti, ampak gre za dejavnosti, ki so del temeljne dejavnosti naročnika.⁹⁸ Na tak način se skuša preprečiti obid minimalnih delovnopравnih standardov, do česar pogosto pride v takšnih razmerjih.⁹⁹ Tovrstno ureditev je najti na primer v španskem pravnem sistemu, kjer se vprašanje, ali gre za *outsourcing* oz. podizvajalstvo dejavnosti, ki sodi v glavno

⁹³ Prejšnji ZČmIS (Uradni list RS, št. 10/2017, s spremembami in dopolnitvami) je to urejal v prvem odstavku 16. člena, novi ZČmIS-1 (Uradni list RS, št. 40/23) pa v 16. členu.

⁹⁴ Uradni list RS, št. 114/23.

⁹⁵ S tem je bila po mnenju Evropske komisije odpravljena diskriminatorna ureditev, zaradi katere so bili izvajalci v primeru čezmejnega izvajanja storitev v slabšem položaju kot tisti, ki so imeli podizvajalca s sedežem v Sloveniji. Gl. Predlog ZDR-1D, EVA: 2022-2611-0061, 23. 6. 2023.

⁹⁶ ILO (2016), str. 278–279.

⁹⁷ Obveznost se nanaša na obdobje izvajanja pogodbe in še dve leti po tem. Gl. Menegatti, 2015, str. 104.

⁹⁸ Glede italijanske in španske ureditve gl. Menegatti, 2015, str. 105 in nasl.; Cardo in Alonso, 2022, str. 497. Takšno ureditev je najti tudi v drugih državah. Gl. ILO (2016), str. 279.

⁹⁹ Če v primeru *outsorcinga* stranskih dejavnosti naročniki kot razlog navajajo dejstvo, da se bodo osredotočili na glavno dejavnost, stranske pa prepustili specializiranim podjetjem, je lahko v teh primerih namen *outsorcinga* samo znižanje stroškov.

dejavnost naročnika, presoja v vsakem posamičnem primeru.¹⁰⁰ V španskem sistemu je v primeru *outourcinga* dejavnosti, ki sodi h glavnim dejavnostim naročnika, naročnik (glavni izvajalec) solidarno odgovoren za plače delavcev (pod)izvajalcev in za plačilo njihovih prispevkov za socialna zavarovanja. Prav tako lahko delavski predstavniki ukrepajo proti naročniku, izvajalcem in podizvajalcem skupaj, v primeru ko delavci podizvajalca nimajo svojih predstavnikov, pa njihove zahteve v zvezi z delovnimi pogoji (na skupnem delovnem mestu) uveljavljajo predstavniki delavcev naročnika.¹⁰¹

Da delodajalske obveznosti niso nujno omejene ne en sam subjekt, kaže tudi Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji¹⁰² (Direktiva 2019/1152), ki v 5. točki 1. člena navaja, da lahko države članice določijo, katere osebe so odgovorne za izvajanje obveznosti delodajalca iz direktive, prav tako pa lahko izpolnjevanje obveznosti iz direktive v celoti ali delno naložijo fizični ali pravni osebi, ki ni stranka v delovnem razmerju. Direktiva 2019/1152 sicer samo opredelitev pojma delodajalca prepušča državam članicam, pomembno je, da se delodajalske obveznosti izpolnijo.¹⁰³

Korak naprej (sicer le v zvezi s platformnim delom) predstavlja Direktiva (EU) 2024/2831 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. oktobra 2024 o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu,¹⁰⁴ ki v 3. členu državam članicam nalaga sprejem ustreznih ukrepov (vključno s solidarno odgovornostjo), s katerimi zagotovijo, da bodo v primeru, ko digitalna platforma dela uporablja posrednike, delavci, ki so v pogodbenem razmerju s posrednikom, imeli enako raven zaščite kot tisti, ki so v neposrednem pogodbenem razmerju z digitalno platformo dela.¹⁰⁵

Nedvomno je mogoče pritrditi ugotovitvam teorije, da v primeru *outsourcinga* in podizvajalstva zaščita delavcev praviloma ni zadostna, če so delodajalske obveznosti naložene samo formalnemu delodajalcu, ampak jih je treba naložiti tudi naročniku

¹⁰⁰ V tej zvezi se v literaturi navaja *outsourcing* čiščenja v hotelirskem sektorju – kot primer običajno stranske dejavnosti, ki v tem primeru sodi h glavni dejavnosti naročnika, pa tudi kot primer dejavnosti, v zvezi s katero (glede na špansko sodno prakso) pogosto prihaja do navideznega *outsourcinga*.

¹⁰¹ Cardo in Alonso, 2022, str. 498–499.

¹⁰² UL L 186, 11. 7. 2019, str. 105–121.

¹⁰³ Countouris in De Stefano, 2019, str. 62. To sicer ne pomeni, da so države članice popolnoma proste. Gl. Van Schadewijk, 2021, str. 376.

¹⁰⁴ UL L, 2024/2831, 11. 11. 2024, str. 1–26.

¹⁰⁵ Za področje platformnega dela je bila s to direktivo tako v zvezi s pojmom delavca kot delodajalca državam članicam naložena konkretna obveznost.

(izvajalcu).¹⁰⁶ Medtem ko se na ravni EU in na nacionalni ravni v posamičnih primerih to že dogaja, se v teoriji predlagajo tudi splošnejše opredelitve pojma delodajalca v smeri koncepta pluralnega (skupnega) delodajalca. Eden takšnih je predlog, da se kot delodajalca določi vse subjekte, ki dejansko bistveno vplivajo na zaposlitvene oz. delovne pogoje delavcev.¹⁰⁷ V primeru *outsourcinga* in podizvajalstva bi bili s takšno opredelitvijo pogosto zajeti tudi naročniki.

4 Zaključek

Z uporabo poslovnih modelov, kot so začasno agencijsko delo, pogodbeni prepustitev opravljanja storitev, podizvajalstvo in franšizing, nastajajo tristrana/večstrana delovna razmerja. Poleg formalnega delodajalca delavcev, ki opravljajo delo za tretjega, je v tem razmerju tudi subjekt oz. več subjektov, za katere to delo opravlja. Kadar se ti poslovni modeli zlorablajo in se z njimi prikriva prava narava razmerja oz. dejanskega delodajalca, je treba po načelu prednosti dejstev status delodajalca in s tem povezane obveznosti naložiti tistemu, ki dejansko izvaja delodajalsko funkcijo. V slovenski zakonodaji (za razliko od nekaterih evropskih držav) izrecne ureditve ničnosti navidezne pogodbe o zaposlitvi in vzpostavitve delovnega razmerja z dejanskim delodajalcem ni, sodna praksa pa je v primeru zlorabe modela *outsourcinga* po načelo prednosti dejstev prepoznala dejanskega delodajalca.

V primeru začasnega agencijskega dela je delitev delodajalskih obveznosti med agencijo kot formalnega delodajalca in uporabnika tako na ravni EU kot v slovenski delovni zakonodaji ustrezno urejena, agencijski delavci pa so deležni enake obravnave z delavci uporabnika. Drugače je v primeru *outsourcinga* in podizvajalstva (pa tudi drugih poslovnih modelov), kjer je dolžan delodajalske obveznosti praviloma izpolniti le formalni delodajalec, čeprav ima pomemben vpliv na delovne pogoje delavcev naročnik. Medtem ko se v nekaterih evropskih pravnih sistemih z namenom zaščite delavcev naročniku nalaga solidarno odgovornost za plače delavcev izvajalca/podizvajalca, je v slovenskem pravnem sistemu odgovornost naročnika omejena na primere, kjer je bila takšna zakonska ureditev nujna zaradi implementacije obveznosti iz direktiv EU. Nujen je nadaljnji razvoj koncepta delodajalca na ravni EU nacionalni ravni.

¹⁰⁶ Kot solidarno (skupno) odgovornost. Gl. Corazza in Razzolini, 2014, str. 16.

¹⁰⁷ Countouris in De Stefano, 2019, str. 62; ki navajata tudi primer takšne zakonske opredelitve delodajalca v zakonodaji Združenega kraljestva (a le v kontekstu varstva žvižgačev).

Da bi lahko delovno pravo ustrezno varovalo delavce tudi v primeru tristranih razmerij, morajo biti ustrezno opredeljene delodajalske obveznosti in subjekt oz. subjekti, ki so odgovorni za njihovo izpolnjevanje. Koncept enotnega delodajalca očitno ni več v celoti ustrezen, zato bo treba od njega ob določenih pogojih odstopiti. Tako kot se v tristranih razmerjih delijo delodajalske pristojnosti in koristi, je treba deliti delodajalske obveznosti oz. določiti solidarno ali subsidiarno odgovornost subjekta, ki ni formalni delodajalec. Pri tem bi kot model lahko služila ureditev delodajalskih obveznosti v primeru začasnega agencijskega dela, seveda ob upoštevanju specifičnosti posameznega poslovnega modela.

Literatura

- Belopavlovič, N. et al. (2024) Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem (Ljubljana: Lexpera GV Založba).
- Cardo, I. R., Alonso, D. A. (2022) Multiparty work relationships in Spain: legal provisions and emerging trends. *European Labour Law Journal*, 13(4), strani 492–514.
- Collins, H. (1990) Independent contractors and the challenge of vertical disintegration to employment protection law. *Oxford Journal of Legal Studies*, 10, strani 353–380.
- Corazza L., Razzolini O. (2014) Who is an Employer WP CSDLE "Massimo D'Antona". INT 110/2014, [working paper].
- Countouris, N., De Stefano, V. (2019) New trade union strategies for new forms of employment (Bruselj: ETUC).
- Debelak, M. (2024) Opredelitev delavca in delodajalca ter izzivi sodne prakse. *Delavci in delodajalci*, 24(1), strani 51–107.
- Davidov, G. (2015) Indirect employment: Should lead companies be liable. *Comparative Labour Law&Policy Journal*, 37(1), strani 5–36.
- Davidov, G. (2004) Joint Employer Status in 'Triangular Employment Relations. *British Journal of Industrial Relations*, 42(4), strani 727–746.
- Fudge, J. (2006) Fragmenting work and fragmenting organisations: The contract of employment and the scope of labour regulation. *Osgoode Hall Law Journal*, 44(4), strani 610–648.
- Končar, P. (2012) Ureditev zagotavljanja začasnega dela in vpliv direktive 2008/104/ES. *Delavci in delodajalci*, 12(2-3), strani 143–159.
- Kresal, B. (2012) Primerljivost delovnoppravnega varstva v različnih oblikah zaposlitve. *Delavci in delodajalci*, 12(2-3), strani 245–262.
- Kresal Šoltes k. et al. (2020) Prekarno delo: Multidisciplinarna analiza (Ljubljana: Pravna fakulteta, Ekonomska fakulteta).
- Kresal Šoltes, K. (2020) Prepoved nadomeščanja stalnih zaposlitev z zunanjimi delavci – primer začasnega agencijskega dela. *Delavci in delodajalci*, 20(2-3), strani 275–292.
- Kresal Šoltes, K. (2017) Razmejitev obveznosti med agencijo in podjetjem uporabnikom ter načelo enakega obravnavanja – je lahko model tudi za druge nestandardne oblike dela? *Delavci in delodajalci*, 17(2-3), strani 199–220.
- Maran, E., Chierigato, E. (2022) Multiparty work relationships across Europe: A comparative overview. *European Labour Law Journal*, 13(4), strani 474–491.
- Menegatti, E. (2015) Mending the fissured workplace: The solutions provided by Italian law. *Comparative Labour Law&Policy Journal*, 37(1), strani 91–119.
- Prassl, J. (2015) *The concept of the employer* (Oxford: Oxford University Press).
- Ray, J.-E., Rojot, J. (2015) The fissured workplace in France. *Comparative Labour Law&Policy Journal*, 37(1), strani 163–180.

- Senčur Peček, D. (2023) Tristrana delovna razmerja z vidika novejših sodnih praks in potrebnih zakonskih sprememb. *Delavci in delodajalci*, 23(2-3), strani 175–201.
- Senčur Peček, D. (2018) Franšizing in delovna razmerja. *Delavci in delodajalci*, 18(2-3), strani 233–252.
- Senčur Peček, D. (2015) Neuporaba in spremenjena uporaba institutov delovnega prava. *Podjetje in delo*, 41(6-7), strani 1191–1207.
- Senčur Peček, D. (2012) Delavci - zunanji izvajalci?. *Delavci in delodajalci* 12(2-3), strani 223–244.
- Senčur Peček, D. et al. (2017) Labour law implications of outsourcing in public sector. *Lex localis*, 15(3), str. 705–723.
- Senčur Peček, D. (2020) Novejša sodna praksa Sodišča EU in njen vpliv na uveljavljanje in obseg delovnopravnega varstva. *Delavci in delodajalci*, 20(2-3), strani 169–203.
- Van Schadowijk, M. (2021) The notion of 'employer': Towards a uniform European concept? *European Labour Law Journal*, 12(3), strani 363–386.
- Videback Munkholm, N. (2022) Multiparty work relationships in Denmark: The active role of social partners. *European Labour Law Journal*, 13, strani 515–529.
- Vujanović Stepan, S. (2023) Formalni in dejanski delodajalec s poudarkom na novejši sodni praksi Vrhovnega sodišča. *Podjetje in delo* 49(6-7), strani 1267–1277.
- Vuksanović, I. (2022) Kdo je delodajalec, ki odškodninsko odgovarja pri kršitvah delavskih pravic. *Pravna praksa*, 33, strani 8–9.
- Vuksanović, I. (2025) Le delni odstop Vrhovnega sodišča od starih stališč. *Pravna praksa*, 4, strani 18–20.
- Waas, B. v Nakakubo, H. in Araki, T. (2016) Reconsidering the Notion of Employer in the Era of Fissured Workplace: Should Labor Law Responsibilities Exceed the Boundary of the Legal Entity?, JILPT Report No 15 (Tokio: The Japan Institute for Labour Policy and Training).
- 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).
- Zekić, N. (2024) Possible avenues for a more effective temporary agency work directive. *European Labour Law Journal*, 15(1), strani 68–85.

Summary

In addition to defining employees, defining employers is also becoming increasingly important in theory and practice. In recent years, temporary work through agencies, outsourcing, franchising, and similar business models have also increased in Slovenia. This is part of a trend known in labour law theory as vertical disintegration. Employers who once directly employed workers now outsource specific tasks to external contractors under various contracts. Since these contractors are often smaller, less stable entities operating in a highly competitive environment under pressure from leading companies (clients) and are frequently not bound by collective agreements, their workers' position is often worse than that of workers directly employed by the client.

The result of vertical disintegration is so-called triangular employment relationships (or multi-party employment relationships) involving the worker, their employer, and a third party – the client (the legal entity for which the work is performed). Depending on their purpose, these contractual relationships can be classified into several groups. The first group includes business models whose purpose is to provide workers to the client (e.g., temporary agency work). A characteristic feature of this model is that workers are employed by an agency that temporarily provides their services to users. While performing work for the user, workers are integrated into the user's work process and work according to the user's instructions. The second group includes business models that provide services to customers. This mainly includes outsourcing and subcontracting. The key feature of this model, which distinguishes it from the provision of workers, is that even if the service is performed on the client's premises, the organisation of work and supervision of workers remain under the control of the contractor. The third group includes other models such as franchising and supply chains.

In European legal systems (including Slovenia), the concept of a single employer is well established. In triangular employment relationships where the employer's powers are divided between two or more legal entities, it is often not appropriate to recognise only the entity with a formal contractual relationship with the worker as the employer. The question arises as to whether the employer's obligations should be divided between the formal employer and the client, or whether the client should be held responsible for (some) of those obligations. While in the case of temporary agency work this is regulated at EU level and consequently in the legislation of all Member States, the situation is different in the case of outsourcing and subcontracting. At the EU level and in Slovenian legislation, there are only individual provisions on the client's responsibility (for health and safety at work and for the wages of subcontractor workers).

Situations where these business models are abused pose a particular problem. If they are used to conceal the true nature of the relationship or the actual employer, the status of employer and the associated obligations must be assigned to the person who actually performs the employer's function, in accordance with the principle of the primacy of facts. Unlike in some European countries, Slovenian legislation does not explicitly regulate the nullity of fictitious employment contracts and the establishment of an employment relationship with the actual employer, but case law has recognized the actual employer in cases of abuse of the outsourcing model based on the principle of the primacy of facts.

In order for labour law to adequately protect workers in the case of triangular employment relationships, the employer's obligations and the entity or entities responsible for fulfilling them must be adequately defined. The concept of a single employer is clearly no longer entirely appropriate and will therefore have to be abandoned under certain conditions. Just as employer responsibilities and benefits are shared in tripartite relationships, employer obligations must also be shared. The regulation of employer obligations in the case of temporary agency work could serve as a model here, taking into account, of course, the specificities of each business model.

