

УДК: 005.954.6:334.7(497.11) ; 349.2(497.11)

CERIF: S 141, S 144, S 146

ТИП РАДА: ПРЕГЛЕДНИ НАУЧНИ РАД

DOI: 10.55836/PiP_22202A

др Гордана ИЛИЋ-ПОПОВ*
редовни професор Универзитета у Београду – Правног факултета,
Србија

ПРОАКТИВАН ПРИСТУП ПРЕМА ЗАПОСЛЕНИМА ДРУШТВЕНО ОДГОВОРНЕ КОМПАНИЈЕ И ПОРЕСКА ПОЛИТИКА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ**

Сажетак

Послодавац је дужан да пошtuje условам и законом гарантована права запослених, док од његове пословне стравителности и финансијских могућности зависи да ли ће запосленима, осим зараде, да пружи и неке додатне поодности. Слаба комуникација између запослених, низак степен толеранције и др. стварају лошу радну атмосферу, што се недовољно одражава на пословање компаније. У раду ауторка полази од хипотезе да би друштвено одговорна компанија могла да обезбеди веће конкурентне предности уколико развија проактиван приступ према запосленима, организујући, између остало, заједничке спортиске и рекреативне активности које доприносе очувању здравља запослених, унапређењу међуљудских односа и успостављању тешиње везе између послодавца и запослених. То је нарочито важно у условима када је двојошња

* Електронска адреса аутора: gordana@ius.bg.ac.rs

** Рад је резултат истраживања у оквиру стратешког пројекта „Савремени проблеми правног система Србије“, чији је организатор Правни факултет Универзитета у Београду.

пандемија изазвана вирусом COVID-19 довела до ирејемно виртуелних контаката, изолације и ојуђења људи. Компромисно иревозилажење различитости у мишљењима и социјална кохезија повећавају профитабилности компаније. Држава је показала спремноћ да пореским мерама подстиакне компаније на активности интерне друштвене одговорности, које посебно имају за циљ иревенливну заштитиу здравља зайослених.

Кључне речи: Друштвено одговорно иословање. – Додаћна иримања. – Пореско ослобођење. – Порез на зараде. – Заједничке сиориске и рекреативне активности зайослених.

I Увод

Модерно доба обележавају бројне промене на глобалном плану – политичке, економске, технолошке, друштвене, еколошке. Информационе технологије су постале један од главних носилаца друштвеног напретка и економског прогреса. *Dropshipping* постаје све чешћи модел посредничке продаје робе путем *online* продавница или сајтова, када се производи купују са слике са рачунара, „на невиђено“, без одласка у продавницу. Електронско фактурисање замењује „папирно“, чиме се обезбеђује већа ефикасност у пословању, али и заштита животне средине. Дигитализују се богати и вредни библиотечки фондови, успостављају се дигитални репозиторијуми, портали о културном наслеђу земље постају путем интернета доступни широкој јавности. У трансакцијама размене почињу да се користе виртуелне валуте и дигитални токени, биткоини, криптовалуте. Фиксна телефонија је готово потпуно замењена употребом мобилних и *android* телефона, који њиховим корисницима пружају различите могућности. Развој нових технологија (биотехнологије, нанотехнологије, роботике и др.) несумњиво ће човечанству донети многе повољности, али могући су и негативни и опасни утицаји (развој војне технологије доводи до даљег усавршавања нуклеарног оружја, развијања биолошког и хемијског оружја, односно акустичног и енергетског оружја и др.).¹

Све већа зависност од дигиталних технологија у сваком сегменту човековог живота утиче на његово понашање, организацију живота и однос према другим људима. Вести се, неретко непроверене, брзо шире

1 Вид. више Јован Миливојевић, Александра Кокић Арсић, Соња Грубор, Иван Савовић, Александар Алексић, „Наука и технологија у функцији квалитета живота“, Фестивал квалитетиа 2012: Национална конференција о квалитетииу живота (7-9. јун 2012), Асоцијација за квалитет и стандардизацију Србије, Крагујевац, 2012, доступно на адреси: <http://www.cqm.rs/2012/cd1/pdf/7/03.pdf>, 25. 3. 2022, В-28-В-31.

путем друштвених мрежа (*Facebook*, *Twitter* и др.); непосредна дружења замењује дописивање преко платформи *Viber* и *WhatsApp*; за пословно представљање, тражење посла или успостављање пословне сарадње користи се све чешће платформа *LinkedIn*; склапају се везе посредством интернет сајтова за упознавање, итд. Стиче се утисак да баријере између људи и машина постају мање од оних које настају у директним контактима међу људима. У условима кад је интернет постао главни извор информација, а комуникација се најчешће обавља посредством мобилних телефона и рачунара, виртуелни контакти стварају привид повезаности са много људи, а заправо се појединац осећа све више усамљено. Чини нам се да време у којем данас живимо прилично добро описују речи Светог апостола Павла: „Све ми је слободно, али све не користи. Све ми је дозвољено, али све не изграђује.“² Модерно доба свакако је донело бројне предности, али их треба знати искористити на прави начин.

Осим тога, пандемија изазвана вирусом SARS-CoV-2 утицала је на све аспекте живота – рад, приходе, поверење у институције државе, образовање, промењен концепт понашања и кретања, социјалне контакте, ментално здравље и др.³ Захтеви социјалне дистанце и рад од куће, које је пандемија наметнула, додатно су довели до отуђења међу људима, друштвене изолације, неизвесности, страха и појачаног стреса.

Са циљем да се превазиђу или ублаже неповољна обележја модерног друштва, компаније би требало да у своје пословне праксе имплементирају различите програме и активности који ће омогућити да се успоставе ближи односи између запослених, постигне њихова већа лојалност према послодавцу и гради свест о томе да се остварењем циљева компаније постиже добробит не само за компанију, него и за запослене.

II Друштвено одговорно пословање компаније и однос према запосленима

Главни (економски) циљ сваке компаније (независно од њене величине) је стицање и максимизација добити (профита), али истовремено њено пословање треба да буде друштвено одговорно и еколошки одрживо.⁴ У литератури се могу срести различите дефиниције

2 Тумачење прве посланице Коринћанима Светог апостола Павла, доступно на адреси: <https://svetosavlje.org/tumacenje-druge-poslanice-korincanima-svetog-apostola-pavla/12/>, 1. 3. 2022, 23.

3 Вид. Бобан Стојановић, Тамара Вуков, *Животи младих у Србији: Утицај КОВИД-19 пандемије*, Мисија ОЕБС-а у Србији, Београд, 2020.

4 О критеријумима за разврставање правних лица на велика, средња, мала и микро правна лица вид. Закон о рачуноводству, *Службени гласник РС*, бр. 73/2019 и

појма (концепта) друштвено одговорног пословања⁵ (енг. *corporate social responsibility*).⁶ Иако не постоји јединствена и прецизна дефиниција, оно што им је заједничко је да пословање компаније треба да буде организовано на начин којим се не наноси штета животној средини и друштву, не врши повреда права запослених, увећавају позитивни ефекти пословања, а иновацијама и инвестицијама стварају вредности од којих корист имају и компанија, и локална заједница, и друштво у целини.⁷ Реч је, дакле, о концепту према којем компанија „надилази своју примарну функцију стицања и расподеле профита и остварује позитиван утицај на своје радно, друштвено и природно окружење.“⁸

Компанија нема законску обавезу да примењује пословне принципе који обележавају друштвено одговорно пословање, па зато тај концепт спада у тзв. „меко право“ (енг. *soft law*).⁹ Могло би се полемисати да ли је термин „друштвена одговорност“ компаније одговарајући. С обзиром на то да свака компанија од момента оснивања има законску и економску одговорност, то претпоставља њену друштвену одговор-

44/2021, чл. 6.

- 5 Према Бауеровом мишљењу (*Raymond Bauer*), „предузећа морају озбиљно да воде рачуна о утицају својих активности на друштво“; Дејвис и Ломстром (*Keith Davis* и *Robert Lomstrom*) истичу да „доносиоци одлука у предузећу имају обавезу да избегавају спровођење активности које могу да буду штетне за друштво и да спроводе активности које доприносе повећању друштвеног благостања“; Котлер и Ли (*Philip Kotler* и *Nancy Lee*) сматрају да „опредељење предузећа треба да буде у правцу унапређења добробити друштвене заједнице, применом дискреционих пословних пракси, а на рачун ресурса предузећа“, итд. Вид. Маја Ивановић-Ђукић, „Подстицање друштвено одговорног пословања предузећа у функцији придруживања Србије ЕУ“, *Економске теме*, бр. 1/2011, 46.
- 6 У Србији се најчешће користи термин друштвено одговорно пословање, односно друштвено одговорна компанија, мада се у литератури срећу и термини корпоративна одговорност (*corporate responsibility*), корпоративна одрживост (*corporate sustainability*) и др. Вид. *CSR у Србији – анализа стања и примери добре праксе*, USAID, Форум за одговорно пословање, Београд, 2014, 8.
- 7 Вид. Стратегија развоја и промоције друштвено одговорног пословања у Републици Србији за период од 2010. до 2015. године, *Службени гласник РС*, бр. 51/2010. Пошто није продужен временски период важења Стратегије и након 2015. године, закључујемо да је Влада Републике Србије из неког разлога одустала од даљег унапређивања и развијања концепта друштвено одговорног пословања, а активну улогу у промовисању принципа корпоративне одговорности преузела је Привредна комора Србије. Више о томе доступно на адреси: <https://pks.rs/strana/sekcija/nacionalna-nagrada-za-dop-dop>, 10. 3. 2022.
- 8 Угљеша Атанацковић, „Друштвено одговорно пословање као савремени концепт бизниса“, *Школа бизниса*, бр. 1/2011, 143–144.
- 9 Вид. Ивана Б. Родић, *Меко право и управљање компанијама – кодекси корпоративне управљања и друштвене одговорности*, докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2016, 16–19.

ност. Наиме, добровољност примене концепта друштвено одговорног пословања не ослобађа компанију од обавезе да држави плаћа порезе и друге фискалне дажбине и извршава све друге обавезе предвиђене различитим законима;¹⁰ могу се регистровати само оне пословне активности које су законом допуштене, компанија треба да поштује услове фер конкуренције итд. С друге стране, управо та добровољност омогућава компанији да буде иновативна у осмишљавању и реализацији различитих (законитих) активности – али које излазе из оквира оних за чије обављање је регистрована – које јој пружају могућност да проактивно делује према запосленима и истовремено повећа своју репутацију у друштвеном и тржишном окружењу.¹¹ Интерес компаније је да има што већи број запослених који су (само)иницијативни у остваривању постављених циљева и избегавању потенцијалних проблема, а истовремено на стварање доброг пословног окружења утиче развијање асертивног односа унутар компаније. Због тога сматрамо да је врло прихватљива једноставна и кратка дефиниција, према којој друштвено одговорно пословање подразумева „чинити више него што је прописано законом“,¹² на коју је указала ауторка Бахман (*Buhmann*), а коју је својевремено предложила и Комисија ЕУ.¹³

Од друштвено одговорне компаније се, између осталог, очекује да својим запосленима обезбеди што боље услове рада који не угрожавају њихово физичко здравље. Међутим, подједнако важно је сачувати и њихово добро ментално здравље. Радна атмосфера коју обележава нездрава конкуренција, нетолерантност, неспремност на компромисе,

10 Тако су, на пример, Законом о раду (*Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 113/2017 и 95/2018), Законом о забрани дискриминације (*Службени гласник РС*, бр. 22/2009 и 52/2021) и Законом о спречавању злостављања на раду (*Службени гласник РС*, бр. 36/2010) забрањени сви облици дискриминације и злостављања на раду (мобинг). Еколошки закони (Закон о заштити животне средине [*Службени гласник РС*, бр. 135/2004, 36/2099, 36/2009 – др. закон, 72/2009 – др. закон, 43/2011 – одлука УС, 14/2016, 76/2018, 95/2018 – др. закон], Закон о управљању отпадом [*Службени гласник РС*, бр. 36/2009, 88/2010, 14/2016 и 95/2018 – др. закон], Закон о амбалажи и амбалажном отпаду [*Службени гласник РС*, бр. 36/2009 и 95/2018 – др. закон], Закон о заштити ваздуха [*Службени гласник РС*, бр. 36/2009, 10/2013 и 26/2021 – др. закон], и др.) прописују мере и инструменте чијом применом се смањују или отклањају негативни екстерни ефекти пословања компанија, итд.

11 Упор. Mirjana Matešić, Damir Pavlović, Dino Bartoluci, *Društveno odgovorno poslovanje*, VPS Libertas, Zagreb, 2015, 11.

12 Karin Buhmann, „Corporate Social Responsibility - What Role for Law? Some Legal Aspects of CSR“, *Corporate Governance – The International Journal of Business in Society*, Nr. 2/2006, доступно на адреси: https://research.cbs.dk/files/57766153/karin_buhmann_corporate_social_responsibility_what_role_for_law_acceptedversion.pdf, 19. 3. 2022, 2.

13 Commission of the European Communities, *Green Paper: Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility*, Brussel, 2001, 6-7[21].

завист која понекад прераста чак и у отворену мржњу ствара код запослених различите реакције – стрес, анксиозност, слабу мотивисаност, лошије пословне резултате, напуштање фирме и др. Стога смо мишљења да концепт друштвено одговорног пословања, који компаније треба да уграде у своје пословне стратегије, треба да обухвати не само заштиту Уставом¹⁴ и законом¹⁵ гарантованих права запослених, него и конструктивнији приступ који ће допринети да се унапреде односи између запослених и успостави тешња веза и боља комуникација између послодавца и запослених.¹⁶

III Организовање заједничких спортских активности и колективне рекреације запослених: порески аспект

Послодавац има обавезу да запосленом исплати зараду за обављен рад,¹⁷ али и право да запосленима обезбеди ненувчане користи и повољности. Додатна примања (енг. *fringe benefits*) не треба изједначавати са уговореним условима рада (на пример, организовање бесплатног комби превоза запосленима у ноћној смени или запосленима који раде на локацији компаније која је ван градског подручја и др.).¹⁸ Додатна примања не карактерише законска обавезност, него искључиво послодавчева пословна стратегија и његове финансијске могућности. Због тога, додатна примања треба разликовати од (категорије) других примања које је послодавац дужан да исплати запосленом¹⁹ (отпремнина при одласку у пензију, накнада трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице [брачног друга или деце], накнада штете због повреде на раду или професионалног обољења, односно накнада трошкова члановима уже породице у случају смрти запосленог).²⁰

14 Устав Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/2006 и 115/2021, чл. 60.

15 Закон о раду, чл. 12-14.

16 Упор. У. Атанацковић, 145. О користима и позитивним ефектима друштвено одговорног пословања, вид. Тамара Властелица Бакић, Јелена Крстовић, Славица Цицварић Костић, „Пословна оправданост друштвено одговорног пословања“, *Маркејини*, бр. 3/2012, 193; Љиљана Рајновић, „Друштвено одговорно пословање у функцији побољшања привредног амбијента у Републици Србији“, *Економски вијести*, бр. 1/2016, 8.

17 Вид. Закон о раду, чл. 16 тач. 1.

18 Вид. Гордана Илић-Попов, „Друга (додатна) примања запослених у пореској и пословној политици“, *Право и привреда*, бр. 7-9/2013, 606.

19 Та (друга) примања се, независно од зараде, исплаћују (сваком) запосленом у случају настанка наведених догађаја.

20 Вид. Закон о раду, чл. 119 ст. 1. Осим тога, послодавац може (али нема законску обавезу) да исплати и следећа друга примања: деци запосленог старости највише до

Различите бенефиције које компанија одлучи да пружи запосленима (на пример, уплата котизације за стручне семинаре, едукације, обуке и сл., уплата основног животног осигурања свим запосленима, стварање услова унутар компаније за чување мале деце запослених или за отварање кантине за исхрану запослених по ценама нижим од тржишних, бесплатне карте за спортски или културни догађај и др.)²¹ позитивно утичу на њихову радну мотивацију и осећај задовољства,²² што их подстиче на ефикасније остваривање задатих циљева, чиме се повећава конкурентска тржишна позиција компаније.²³ С аспекта економске једнакости, додатне погодности би требало да буду обезбеђене свим запосленима. У противном, долази до неједнакости доходака,²⁴ јер иако се додатна примања, по правилу, реализују у неновчаном облику – она имају своју економску вредност,²⁵ односно повећавају економску снагу запосленог. Али, с друге стране, селективно давање погодности (на пример, плаћени термин у *sra* центру само оним запосленима који су у току претходног месеца постигли изузетне радне резултате) омогућава већу еластичност у структури зарада. Од послодавца зависи који циљ жели да постигне посредством додатних примања.

Компанија има економски интерес да финансира трошкове различитих облика усавршавања запослених који на тај начин унапређују стручна знања и радне вештине, па зато очекује да ће њихов допринос профитабилности компаније бити већи.²⁶ Међутим, компаније, нарочито због генерално врло слабе физичке активности у току протекле две године пандемије, треба да усмере посебну пажњу на стварање радних услова који ће допринети превенцији и очувању здравља запослених,

15 година живота поклон за Божић и Нову годину, као и да запосленима уплаћује премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција. Вид. Закон о раду, чл. 119 ст. 2 и 5.

21 Вид. Г. Илић-Попов, 605. Вид. и Poonam Lecturer, „Impact of Fringe Benefits in Current Competitive Scenario“, *International Research Journal of Commerce Arts and Science*, Nr. 6/2016, 20.

22 Вид. на пример: Ryoji Nakamura, „Fringe Benefits“, *Japan Labor Issues*, Nr. 21/2020, 14.

23 Властелица Т. Бакић, *Управљање рејутацијом њрименом концепцијом корпоративне друштвене одговорности у маркетингу и односима с јавношћу*, докторска дисертација, Факултет организационих наука Универзитета у Београду, Београд, 2012, 120. Наведено према: Т. Властелица Бакић, Ј. Крстовић, С. Цицварић Костић, 196.

24 Вид. о томе: Tali Kristal, Yinon Cohen, Guy Mundlak, „Fringe Benefits and Income Inequality“, *Research in Social Stratification and Mobility*, Nr. 4/2011, 351–352, 365.

25 О различитим методама утврђивања вредности додатних примања, вид. Г. Илић-Попов, 618–621.

26 *Ibid.*, 608.

спречавању и смањењу стреса и анксиозности, али и утицати на мање одсуствовање са посла због болести (систематски здравствени прегледи, рекреација и излети, организовање спортских активности и сл.).²⁷ Инвестирање финансијских средстава у такве погодности за запослене обезбеђује њихову већу лојалност и посвећеност компанији, повећава заинтересованост да се пронађу што боља пословна решења, запослени се ређе одлучују да промене послодавца и др. Додатна примања стварају издатке компанији, али су на средњи рок користи за компанију веће од трошкова јер она постаје конкурентнија и повећава продуктивност, што јој доноси већу добит.²⁸

У овом раду се, с аспекта друштвено одговорног пословања компаније, бавимо само погодношћу која се огледа у организовању заједничких спортских активности и колективне рекреације запослених. Са становишта успостављања кооперативне „социјалне климе“,²⁹ сматрамо да додатне погодности које су доступне свим запосленима имају значајно већи ефекат. Због тога овде јесте нагласак на *заједничким* спортским активностима и на *колективној* рекреацији. Наиме, заједничке спортско-рекреативне активности запослених су једна од активности која доприноси „стварању тима“ (енг. *team building*), са циљем побољшања међуљудских односа у компанији и стварања (у сваком смислу) здравијег пословног окружења.³⁰ Међутим, дешава се да запослени некада не може (на пример, медицински разлози му не допуштају да узме учешће у колективној рекреацији, или због породичних обавеза не може да се придружи колегама у таквим организованим активностима), а некада не жели, односно није заинтересован да користи погодност (на пример, нема склоност ка спортским активностима и рекреацији). Могли бисмо, стога, да закључимо да нису (сва) додатна примања једнако „примамљива“, односно прихватљива запосленима:³¹

27 Упор. М. Матешић, D. Pavlović, D. Bartoluci, 45.

28 Вид. P. Lecturer, 21.

29 Sandra Eden, Carlos Pabao Taboado, „General Report on the Taxation of Workers“, *Taxation of Workers in Europe* (ed. Joerg Manfred Moessner), EATLP International Tax Series, Vol. 6, 2010, 32.

30 Вид., на пример Mary Scannell, Edward E. Scannell, *The Big Book of Team Motivating Games*, McGraw-Hill, New York, 2010, 199 и даље.

31 Вид. Arleen Leibowitz, „Fringe Benefits in Employee Compensation“, *The Measurement of Labor Cost* (ed. Jack E. Triplett), University of Chicago Press, Chicago, 1983, 373. Упор. такође: Benjamin Artz, „Fringe Benefits and Job Satisfaction“, Working Paper 08–03, University of Wisconsin–Whitewater, доступно на адреси: https://www.uww.edu/Documents/colleges/cobe/economics/wpapers/08_03_Artz.pdf, 20. 3. 2022, 3; Jeffrey Clemens, Lisa B. Kahn, Jonathan Meer, „The Minimum Wage, Fringe Benefits, and Worker Welfare“, NBER Working Paper No. 24635, National Bureau of Economic Research, May 2018, доступно на адреси: <https://www.nber.org/papers/w24635>, 20. 3. 2022.

она се не могу уновчити (примера ради, запослени не може да препрода своје животно осигурање које му је уплатила компанија), нити пренети на друго лице (на пример, запослени из здравственог разлога не може да иде на планинарење које организује компанија за своје запослене, али би уместо њега радо ишао његов пунолетни син). Да додатна примања не би била у „зони индиференције“ запослених, послодавац треба да понуди оне погодности које запослени препознају као значајне, односно чијих користи или повољности су свесни.³²

Неколико је разлога због којих додатна примања, по правилу, имају исти порески третман као зарада:³³ правичност, односно једнакост између запослених, ефикасна алокација економских ресурса и очување пореске основице, односно спречавање њене ерозије.³⁴ Уколико не постоји разлика у њиховом опорезивању, одлука послодавца да запосленима обезбеди додатне погодности заснована је искључиво на пословним, непореским разлозима.³⁵ Ако би, међутим, додатна примања била издвојена из обухвата зараде и мање порески оптерећена, послодавац би могао да прибегне нелегитимној пореској евазији и део зараде исплаћује путем неновчаних додатних примања. Осим тога, значајна разлика у финансијским могућностима за давање додатних погодности запосленима која постоји између великих мултинационалних компанија и средњих и малих фирми могла би да буде један од разлога дисторзија на тржишту.³⁶

Српски порески законодавац је код погодности организовања заједничких спортских активности и колективне рекреације³⁷ учинио

32 Вид. Hussein Ashatu, „Employees’ Awareness and Perceptions of Fringe Benefit Packages“, *International Journal of Business and Management Studies*, Nr. 2/2011, 45.

33 На зараду у коју се, између осталих, укључују и примања остварена чињењем или пружањем погодности, обрачунава се и плаћа по одбитку порез по стопи од 10%, као и доприноси за обавезно социјално осигурање по збирној стопи од 36,05%. Закон о порезу на доходак грађана – ЗПДГ, *Службени гласник РС*, бр. 24/2001, 80/2002, 135/2004, 62/2006, 65/2006, 31/2009, 44/2009, 18/2010, 50/2011, 91/2011, 93/2012, 114/2012, 47/2013, 48/2013, 108/2013, 57/2014, 68/2014, 112/2015, 113/2017, 95/2018, 86/2019, 153/2020, 44/2021 и 118/2021, чл. 14 ст. 1 и чл. 16; Закон о доприносима за социјално осигурање, *Службени гласник РС*, бр. 84/2004, 61/2005, 62/2006, 5/2009, 52/2011, 101/2011, 47/2013, 108/13, 57/14, 68/2014, 112/2015, 113/2017, 95/2018, 86/2019, 153/2020, 44/2021 и 118/2021, чл. 44 ст. 1.

34 Вид. Bradford L. Ferguson, „Income Tax Treatment of Employee Fringe Benefits“, *Proceedings of the Annual Conference on Taxation Held under the Auspices of the National Tax Association – Tax Institute of America*, Vol. 74, National Tax Association, 1981, доступно на адреси: <http://www.jstor.org/stable/42911838>, 23. 3. 2022, 97.

35 Вид. о томе Г. Илић-Попов, 606–608.

36 Вид. R. Nakamura, 18–19.

37 Колективна рекреација не треба да се поистовећује са здравственом рекреацијом (у смислу здравствене рехабилитације). Вид. Г. Илић-Попов, 615.

изузетак од општег правила да се сва додатна примања (у различитим облицима)³⁸ опорезују као саставни део зараде. Указаћемо најпре на одређена законодавчева „лутања“ која могу да делују да су само језичке природе, али, у ствари, опредељују (пореску) природу тих активности. Наиме, иницијално је законом било предвиђено да се „порез на зараде не плаћа на *издајке њослодавца* у циљу стварања и одржавања услова за рекреацију запослених на радном месту (издаци за изградњу и/или набавку опреме за рекреацију на радном месту), накнаде трошкова колективне рекреације запослених, односно организовања спортских догађаја и активности запослених које се спроводе у циљу побољшања здравља запослених и/или изградњи бољих односа између самих запослених, односно запослених и послодавца.“³⁹ Из такве формулације нејасно је да ли су такве послодавчеве активности могле да се сматрају додатним примањем запосленог. Вероватно увидевши да је законска формулација непрецизна, долази до њене измене, са применом од 1. 1. 2020. године, и она сада гласи: „Не плаћа се порез на зараде на *примања зајосленој њо основу њојодности* за чије пружање, у циљу стварања услова за рекреацију запослених на радном месту, послодавац има издатке за изградњу просторија и/или набавку опреме за рекреацију, по основу накнаде трошкова колективне рекреације запослених, односно организовања спортских догађаја и активности запослених које се спроводе у циљу побољшања здравља запослених и/или изградњи бољих односа између самих запослених, односно запослених и послодавца.“⁴⁰

Дакле, порез на зараде, а то значи и припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање,⁴¹ не обрачунавају се и не плаћају на поменута примања која представљају погодност за запосленог, али су

38 ЗПДГ, чл. 14 ст. 1.

39 Вид. чл. 18а ст. 1 Закона о изменама и допунама Закона о порезу на доходак грађана (који је почео са применом од 1. 1. 2019. године), *Службени гласник РС*, бр. 95/2018. Слична формулација садржана је (и даље) у подзаконском акту, у којем се наводи да се њиме „ближе уређују услови за остваривање права на пореско ослобођење у вези са *издацима њослодавца* у циљу стварања и одржавања услова за рекреацију запослених на радном месту, накнадама трошкова колективне рекреације запослених, односно организовања спортских догађаја и активности запослених које се спроводе у циљу побољшања здравља запослених и/или изградњи бољих односа између самих запослених, односно запослених и послодавца.“ Вид. Правилник о остваривању права на пореско ослобођење по основу организовања рекреације, спортских догађаја и активности за запослене - Правилник, *Службени гласник РС*, бр. 50/2019, чл. 1.

40 Вид. чл. 18а ст. 1 Закона о изменама и допунама Закона о порезу на доходак грађана, *Службени гласник РС*, бр. 86/2019.

41 У основицу доприноса за запослене и за послодавце не урачунавају се примања која запослени оствари од послодавца, а на која се не плаћа порез на зараде. Вид. Закон о доприносима за социјално осигурање, чл. 13 ст. 5.

истовремено издатак за послодавца. Реч је о трошковима које има послодавац да би створио услове за рекреацију запослених на радном месту⁴² (на пример, трошкови набавке опреме и реквизита за рекреацију, улагања у адаптацију просторије која је довољно пространа и има добру природну вентилацију), затим накнади трошкова колективне рекреације⁴³ (на пример, месечни или годишњи закуп одређеног броја термина у спортској хали или спортском центру, услуге коришћења теретана, базена, затворених или отворених спортских терена и др.), као и трошковима организовања спортских догађаја и активности за запослене (на пример, мали фудбал за мушкарце, одбојка за жене и др., а у улози противничког тима могла би да се нађе екипа запослених друге компаније). Услов за остваривање права на пореско ослобођење је да сви запослени имају једнако право на коришћење просторија, опреме и реквизита за рекреацију,⁴⁴ односно право на рекреацију исте врсте, квалитета и обима.⁴⁵ Кад је реч о организовању спортских догађаја, односно спортских активности запослених предвиђено је да најмање 70% запослених од укупног броја запослених мора да има право да учествује у њима, односно најмање 70% запослених од броја запослених који имају право на учешће мора да користи те активности.⁴⁶ У минимални број запослених који су користили право учешћа, а који даје право на пореско ослобођење, урачунавају се и они запослени који су из одређеног разлога, који потврђују релевантном документацијом, били спречени да користе то право (на пример, у време организовања спортског догађаја или активности били су на боловању, одобреном одсуству или службеном путу, користили су годишњи одмор и др.).⁴⁷

Општим актом послодавца мора да буде уређено право да сви запослени под једнаким условима⁴⁸ могу да користе погодности, а од

42 Вид. Правилник, чл. 2.

43 Правилник, чл. 3 ст. 2.

44 Уколико компанија запошљава велики број лица или је физички дислоцирана (на пример, у више градова у Србији), она мора да обезбеди довољно опреме, односно друге сопствене просторије за ту намену да би сви (заинтересовани) запослени имали услове за рекреацију на радном месту.

45 Вид. Правилник, чл. 2 ст. 1 тач. 4 и ст. 3.

46 Послодавац доказује испуњеност услова „значајног броја запослених“ (који је законодавац определио процентом од нешто више од две трећине запослених) документацијом из које се јасно види да је позив за учешће у спортском догађају или активности био упућен свим запосленима, као и подношењем пореском органу евиденције учешћа.

47 Правилник, чл. 5 ст. 4.

48 У том смислу, сваки запослени може у току месеца да, на трошак послодавца, искористи исти број термина за вежбање у теретани, с тим што термини могу да буду

личног избора сваког појединца, као и од његовог здравственог стања⁴⁹ зависи да ли ће их користити. Другим речима, неостваривање расположиве погодности не може се сматрати неједнаким третманом запослених. С друге стране, компанија не може да буде порески „санкционисана“, односно не може да јој се ускрати право на пореско ослобођење због разлога (објективног или субјективног) који је искључиво на страни запосленог.

Осим претходно наведених услова, за остваривање права на ослобођење од пореза на зараде неопходно је да послодавац документује врсту и висину свих издатака које је имао у вези са стварањем услова за рекреацију на радном месту, односно да Пореској управи поднесе веродостојну документацију о трошковима колективне рекреације, или трошковима организовања спортских догађаја и активности. Такође, послодавац има обавезу да сва плаћања у вези са издацима, односно плаћања трошкова врши директно на рачун добављача.⁵⁰ Сматрамо да су та два услова посебно важна да би се спречиле нелегитимне радње којима би компанија могла да изигра интенцију законодавца, односно злоупотреби коришћење права на пореско ослобођење. Уколико нису у кумулацији испуњени сви претходно наведени услови, примање по основу погодности организовања заједничких спортских активности и колективне рекреације има порески третман зараде.

С обзиром на то да су запослени у Србији навикли да уговарају зараду у нето износу и, уз то, често нису свесни да су додатна примања део њихове зараде, они извесно не препознају ефекат ослобођења од плаћања пореза на зараде и припадајућих доприноса за обавезно социјално осигурање. Међутим, послодавцу је тако смањен порески терет на чинилац рада. Уз то, он има пореску корист и код пореза на добит правних лица. Наиме, иако погодности организовања заједничких спортских активности и колективне рекреације не деле пореску судбину зараде, оне компанији стварају издатке. Ако су испуњени сви усло-

у времену које њему највише одговара. Вид. Мишљење Министарства финансија РС, бр. 401-00-1054/2019-04 од 12. 8. 2019. године.

49 Експертиза медицине рада може да укаже на нужну разлику у остваривању права на рекреацију за запосленог, али то не може да утиче на право послодавца да користи пореско ослобођење. Вид. ЗПДГ, чл. 18а ст. 3.

50 Вид. Правилник, чл. 2 ст. 1 тач. 2, чл. 3 ст. 1 тач. 4, чл. 5 ст. 1 тач. 5. Компанија мора да обрачуна и плати порез на додатну вредност на услуге добављача, уколико је он регистрован као обвезник пореза на додатну вредност. Уколико послодавац уплати одређена финансијска средства на рачун синдиката, а затим синдикат из тих средстава врши давања запосленима (на пример, за рекреацију), таква примања се опорезују као део зараде. Вид. Мишљење Министарства финансија РС, бр. 430-00-388/2019-04 од 12. 8. 2019. године; Мишљење Министарства финансија РС, бр. 011-00-114/2019-04 од 12. 8. 2019. године.

ви предвиђени Правилником, компанији се признају трошкови документовани за те намене на терет расхода у пореском билансу.⁵¹ На тај начин, осим ослобођења од пореза на зараде и доприноса за обавезно социјално осигурање, компанија умањује опорезиву добит, односно износ пореза на добит.

IV Закључак

Компаније треба да развијају пословање на економским, еколошким и друштвеним принципима које обезбеђује одрживи развој. Проактиван приступ према запосленима омогућава да се друштвени развој усклади са већом конкурентношћу компаније. Инвестирање у активности које доводе до социјалне кохезије запослених утиче на ефикасније пословање, боље пословне резултате и, последично, долази до поврата уложених средстава. Сматрамо да би *pro futuro* већа пажња требало да буде усмерена на интерне активности друштвено одговорног пословања, односно да компаније покажу већу иницијативу кад је реч о улагању у људске ресурсе и нарочито превенцију здравља запослених, али и изградњу позитивног („нетоксичног“) радног окружења. Првенствено су велике мултинационалне компаније заинтересоване да различитим облицима погодности привуку и задрже квалитетне раднике и обезбеде што бољу конкурентску позицију на тржишту, али су истовремено и порески мотивисане јер на тај начин могу легално и легитимно да умање порез на добит. Стога, погодности организовања заједничких спортских активности и колективне рекреације стварају *win-win* ситуацију и за послодавца, и за запослене.

Коришћена литература

- Artz Benjamin, „Fringe Benefits and Job Satisfaction“, Working Paper 08–03, University of Wisconsin–Whitewater, доступно на адреси: https://www.uww.edu/Documents/colleges/cobe/economics/wpapers/08_03_Artz.pdf, 20. 3. 2022.
- Ashatu Hussein, „Employees’ Awareness and Perceptions of Fringe Benefit Packages“, *International Journal of Business and Management Studies*, Nr. 2/2011.

51 Вид. Закон о порезу на добит правних лица, *Службени гласник РС*, бр. 25/2001, 80/2002, 43/2003, 84/2004, 18/2010, 101/2011, 119/2012, 47/2013, 108/2013, 68/2014, 142/2014, 91/2015, 112/2015, 113/2017, 95/2018, 86/2019, 153/2020 и 118/2021, чл. 9 ст. 2. Упор. Мишљење Министарства финансија РС, бр. 011-00-1068/2016-04 од 8. 12. 2016. године.

- Атанацковић Угљеша, „Друштвено одговорно пословање као савремени концепт бизниса“, *Школа бизниса*, бр. 1/2011. (Atanacković Ugļeša, „Društveno odgovorno poslovanje kao savremeni koncept biznisa“, *Škola biznisa*, br. 1/2011)
- Бакић Властелица Т., *Управљање репутацијом применом концепција корпоративне друштвене одговорности у маркетингу и односима с јавношћу*, докторска дисертација, Факултет организационих наука Универзитета у Београду, Београд, 2012. (Bakić Vlastelica T., *Upravljanje reputacijom primenom koncepta korporativne društvene odgovornosti u marketingu i odnosima s javnošću*, doktorska disertacija, Fakultet organizacionih nauka Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2012)
- Buhmann Karin, „Corporate Social Responsibility – What Role for Law? Some Legal Aspects of CSR“, *Corporate Governance – The International Journal of Business in Society*, Nr. 2/2006, доступно на адреси: https://research.cbs.dk/files/57766153/karin_buhmann_corporate_social_responsibility_what_role_for_law_acceptedversion.pdf, 19. 3. 2022.
- Властелица Бакић Тамара, Крстовић Јелена, Цицварић Костић Славица, „Пословна оправданост друштвено одговорног пословања“, *Маркетинг*, бр. 3/2012. (Vlastelica Bakić Tamara, Krstović Jelena, Ciccvarić Kostić Slavica, „Poslovna opravdanost društveno odgovornog poslovanja“, *Marketing*, br. 3/2012)
- Eden Sandra, Pabao Taboado Carlos, „General Report on the Taxation of Workers“, *Taxation of Workers in Europe* (ed. Joerg Manfred Moessner), EATLP International Tax Series, Vol. 6, 2010.
- Ивановић-Ђукић Маја, „Подстицање друштвено одговорног пословања предузећа у функцији придруживања Србије ЕУ“, *Економске теме*, бр. 1/2011. (Ivanović-Đukić Maja, „Podsticanje društveno odgovornog poslovanja preduzeća u funkciji pridruživanja Srbije EU“, *Ekonomске teme*, br. 1/2011)
- Илић-Попов Гордана, „Друга (додатна) примања запослених у пореској и пословној политици“, *Право и привреда*, бр. 7-9/2013. (Ilić-Popov Gordana, „Druga (dodatna) primanja zaposlenih u poreskoj i poslovnoj politici“, *Pravo i privreda*, br. 7-9/2013)
- Kristal Tali, Cohen Yinon, Mundlak Guy, „Fringe Benefits and Income Inequality“, *Research in Social Stratification and Mobility*, Nr. 4/2011.
- Lecturer Poonam, „Impact of Fringe Benefits in Current Competitive Scenario“, *International Research Journal of Commerce Arts and Science*, Nr. 6/2016.

- Leibowitz Arleen, „Fringe Benefits in Employee Compensation“, *The Measurement of Labor Cost* (ed. Jack E. Triplett), University of Chicago Press, Chicago, 1983.
- Matešić Mirjana, Pavlović Damir, Bartoluci Dino, *Društveno odgovorno poslovanje*, VPŠ Libertas, Zagreb, 2015.
- Миливојевић Јован, Кокић Арсић Александра, Грубор Соња, Савовић Иван, Алексић Александар, „Наука и технологија у функцији квалитета живота“, *Фестивал квалитета 2012: Национална конференција о квалитету живота (7–9. јун 2012)*, Асоцијација за квалитет и стандардизацију Србије, Крагујевац, 2012, доступно на адреси: <http://www.cqm.rs/2012/cd1/pdf/7/03.pdf>, 25. 3. 2022. (Milivojević Jovan, Kokić Arsić Aleksandra, Grubor Sonja, Savović Ivan, Aleksić Aleksandar, „Nauka i tehnologija u funkciji kvaliteta života“, *Festival kvaliteta 2012: Nacionalna konferencija o kvalitetu života (7–9. jun 2012)*, Asocijacija za kvalitet i standardizaciju Srbije, Kragujevac, 2012, dostupno na adresi: <http://www.cqm.rs/2012/cd1/pdf/7/03.pdf>, 25. 3. 2022)
- Nakamura Ryoji, „Fringe Benefits“, *Japan Labor Issues*, Nr. 21/2020.
- Рајновић Љиљана, „Друштвено одговорно пословање у функцији побољшања привредног амбијента у Републици Србији“, *Економски видци*, бр. 1/2016. (Rajnović Ljiljana, „Društveno odgovorno poslovanje u funkciji poboljšanja privrednog ambijenta u Republici Srbiji“, *Ekonomski vidici*, br. 1/2016)
- Родић Ивана Б., *Мeko право и управљање компанијама – кодекси корпоративног управљања и друштвене одговорности*, докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2016. (Rodić Ivana B., *Meko pravo i upravljanje kompanijama – kodeksi korporativnog upravljanja i društvene odgovornosti*, doktorska disertacija, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2016)
- Стојановић Бобан, Вуков Тамара, *Живот младих у Србији: Утицај КОВИД-19 пандемije*, Мисија ОЕБС-а у Србији, Београд, 2020. (Stojanović Boban, Vukov Tamara, *Život mladih u Srbiji: Uticaj KOVID-19 pandemije*, Misija OEBS-a u Srbiji, Beograd, 2020)
- Scannell Mary, Scannell Edward E., *The Big Book of Team Motivating Games*, McGraw-Hill, New York, 2010.
- Ferguson Bradford L., „Income Tax Treatment of Employee Fringe Benefits“, *Proceedings of the Annual Conference on Taxation Held under the Auspices of the National Tax Association – Tax Institute of America*, Vol. 74, National Tax Association, 1981, доступно на адреси: <http://www.jstor.org/stable/42911838>, 23. 3. 2022.

Clemens Jeffrey, Kahn Lisa B., Meer Jonathan, „The Minimum Wage, Fringe Benefits, and Worker Welfare“, NBER Working Paper No. 24635, National Bureau of Economic Research, May 2018, доступно на адреси: <https://www.nber.org/papers/w24635>, 20. 3. 2022.

Gordana ILIĆ-POPOV, PhD

Full professor at the University of Belgrade – Faculty of Law, Serbia

SOCIAL RESPONSIBLE COMPANY’S PROACTIVE APPROACH TOWARDS EMPLOYEES AND TAX POLICY IN THE REPUBLIC OF SERBIA

Summary

The employer is obliged to respect employees’ rights guaranteed by the Constitution and the laws, whereas he can provide the employees with some benefits in addition to the salary which depends on his business strategy and financial capabilities. Poor communication among employees, low level of tolerance etc. create a bad working atmosphere, which adversely affects the company’s business. In the paper the author starts from the hypothesis that a socially responsible company could provide greater competitive advantages if it develops a proactive approach to the employees organizing, among others, joint sports and recreational activities that contribute to preserving their health, improving interpersonal relations and establishing closer ties between the employer and the employees. This is especially important under the situation when the two years’ pandemic caused by the COVID-19 virus has led to predominantly virtual contacts, isolation and alienation. Both compromise as a way to overcome different opinions and social cohesion increase the company’s profitability. The state has shown readiness to encourage by tax measures the companies to implement the activities of the internal social responsibility which are particularly aimed at the preventive protection of the employees’ health.

Key words: Corporate Social Responsibility. – Fringe Benefits. – Tax Allowance. – Salary Tax. – Joint Sports and Recreational Activities of Employees.

Датум пријема рада: 7. 4. 2022.

Датум прихватања рада: 30. 5. 2022.