

## **ПОРЕСКИ ТРЕТМАН АКЦИЈА КОЈЕ ЗАПОСЛЕНИ СТЕКНЕ ОД ПОСЛОДАВЦА ИЛИ СА ПОСЛОДАВЦЕМ ПОВЕЗАНОГ ЛИЦА**

**Александра Стојановић<sup>1</sup>**

докторанд Правног факултета Универзитета у Нишу,

### **Апстракт**

Све већи број програма учешћа запослених у улагању у домаће компаније – послодавце, или иностране компаније – с послодавцем повезана лица, несумњиво узрокује измену постојеће и настанак нове законске регулативе уподобљене специфичностима оваквих програма како би се подржало њихово ширење.

Имајући у виду да компанија, приликом доношења одлуке о пласирању програма за учешће запослених у улагању, свакако треба да у обзир узме и пореско-правне аспекте такве одлуке, односно програма, циљ овог рада је да укаже на значај и утицај у последње време доста честих измена пореских прописа којима је регулисан порески третман акција односно удела, које запослени бестеретно или под повлашћеним условима стичу од послодавца или од са послодавцем повезаног лица.

Сходно циљу овог рада, посебна пажња посвећена је прегледу најзначајнијих измена пореских прописа којима је тренутно важећи порески третман акција, које запослени стекну од послодавца или с послодавцем повезаног лица, последњих година значајно измењен и унапређен.

**Кључне речи:** учешће запослених у улагању, план куповине акција, сопствене акције, опције на акције, порез на доходак грађана.

---

<sup>1</sup> aleksandra.stojanovic@doklestinic.law

## 1. Увод

Повећан број програма финансијског учешћа запослених у инвестирању у своје компаније – послодавце или матичне компаније својих послодаваца изван земље њиховог запослења, узроковао је и настанак регулативе уподобљене специфичностима програма и планова финансијског учешћа запослених у скоро 20 земаља Европске уније како би се даље ширење оваквих програма подржало (Вићић, 2019: 380).

Међутим, велика је разлика у заступљености ових програма међу државама, а што се донекле може повезати и са доста различитим регулаторним третманом програма учешћа запослених у улагању. Ово из разлога што с једне стране постоје државе које препознају специфичну регулативу у погледу ових планова, док се у случају других земаља они третирају кроз опште правне институте, а што у великом броју случајева доводи до њихове отежане имплементације јер општи прописи нису прилагођени овим специфичним институтима.

Једна од земаља која још увек нема посебан законски оквир, који би се на специфичан начин бавио програмима улагања запослених, је и Србија. Постоје одређене назнаке постојања ове врсте улагања, на пример у Закону о тржишту капитала који искључује своју примену у погледу лица која пружају инвестиционе услуге, а које се искључиво баве управљањем програмима учешћа запослених у улагању у земљу, али и у погледу улагања у иностранству кроз Закон о девизном пословању, који прокламује слободу улагања резидента, укључујући и резидента – физичко лице, у иностранство, било путем директног или портфолио улагања, било у пословању финансијским дериватима (Вићић, 2019: 382).

С друге стране, када је у питању порески третман ових програма улагања, приметни су значајни напори српског законодавца да на што прецизнији начин регулише пореске аспекте учешћа запослених у програмима улагања, с циљем да што повољније утиче како на понашање домаћих и страних компанија у вези са пласирањем и нуђењем запосленима програма улагања, тако и на понашање самих запослених охрабрујући их да учествују у овим програмима прописивањем повољног пореског третмана акција које бестеретно или по повлашћеној цени стекну од послодавца или с послодавцем повезаног лица.

## 2. Учешће запослених у програмима улагања

Различити облици партиципације запослених често се категоришу у две основне групе: тзв. „финансијску партиципацију“ (на енглеском: *financial participation*) и „партиципацију везану за радни однос“ (на енглеском: *work participation*), при чему финансијска партиципација редовно обухвата разне облике посредног или непосредног власничког учешћа запослених у привредном друштву – послодавцу, док се под партиципацијом везаном за радни однос подразумева концепт саодлучивања запослених, као и други облици учешћа запослених у управљању који нису повезани са власничком функцијом већ стечени самим чином успостављања радног односа или постизањем одређених резултата рада (Савковић, 2014: 116).

Учешће запослених у управљању привредним субјектима кроз програме улагања, као вид финансијске партиципације запослених, најчешће се своди на доделу одређеног финансијског инструмента или готовинских новчаних средстава запосленом у локалној компанији. Најтипичнији инструменти који се нуде запосленима су свакако акције, обичне са правом гласа или преференцијалне<sup>2</sup>, опције за стицање акција након одређеног периода по фиксној цени итд.

Акције, као корпоративне хартије од вредности, представљају власничке хартије од вредности чијим се стицањем суштински стиче власништво над делом капитала акционарског друштва. Опције на акције за запослене (на енглеском: *employee stock option*<sup>3</sup>) дају запосленом право (али не и обавезу) да купи акције по унапред утврђеној фиксној цени. Ради се о специфичној врсти опција јер ове опције нису предмет трговине на берзи.

Додела ових финансијских инструмената запосленима се може реализовати кроз различите врсте планова<sup>4</sup>, у којим су садржани одређени услови чијим испуњавањем је у пракси најчешће и повезано стицање акција или опција на акције за запослене.

<sup>2</sup> Појмови „обичне акције“ и „преференцијалне акције“ имају значење одређено одредбама чланова 250 – 255 Закона о привредним друштвима („Сл. гласник РС“ бр. 36/2011, 99/2011, 83/2014 – др. закон, 5/2015, 44/2018, 95/2018 и 91/2019).

<sup>3</sup> Објашњење појма доступно на линку: <https://www.investopedia.com/terms/e/eso.asp>, приступљено 14. 07. 2020. године

<sup>4</sup> Најзаступљенији планови за доделу финансијских инструмената запосленима су: 1) EmployeeStockPurchase Plan (објашњење појма доступно на линку: <https://www.investopedia.com/terms/e/espp.asp>, приступљено 14.07.2020. године); 2) EmployeeStockOwnership Plan (објашњење појма доступно на линку: <https://www.investopedia.com/terms/e/esop.asp>, приступљено 14.07.2020. године).

Обично послодавац или лице повезано са послодавцем<sup>5</sup>, као основни услов за стицање права располагања хартијама од вредности, дефинише останак запосленог у компанији у периоду од обично неколико година. Такође, као услов се може дефинисати и постизање одређених перформанси пословања (раст добитка, раст зараде по акцији и слично), уобичајено у периоду од три до пет година. Постављање таквих услова отвара дугорочнију перспективу јер награђује запослене за лојалност, као и за будући допринос перформансама компаније, па се може сматрати видом „одложене зараде“. До истека периода одређеног за испуњење дефинисаних услова<sup>6</sup>, запослени не стичу право располагања хартијама од вредности. Када се ради о опцијама на акције за запослене, по истеку иницијално дефинисаног периода, за време периода извршења<sup>7</sup> запослени може да искористи право дато опцијом и тиме постане акционар. Међутим, уколико запослени у току периода извршења не искористи право дато опцијом, он ово право губи.

Порески третман сопствених акција<sup>8</sup> са аспекта пореза на зараде и доприносе Одредбом става 1. члана 14. Закона о порезу на доходак грађана<sup>9</sup>

<sup>5</sup> Сходно члану 62. став 2. Закона о привредним друштвима („Сл. гласник РС“ бр. 36/2011, 99/2011, 83/2014 – др. закон, 5/2015, 44/2018, 95/2018 и 91/2019) повезаним лицем у односу на одређено правно лице сматра се: 1) правно лице у којем то правно лице поседује значајно учешће у капиталу, или право да такво учешће стекне из конвертибилних обвезника, вараната, опција и слично; 2) правно лице у којем је то правно лице контролни члан друштва (контролисано друштво); 3) правно лице које је заједно са тим правним лицем под контролом трећег лица; 4) лице које у том правном лицу поседује значајно учешће у капиталу, или право да такво учешће стекне из конвертибилних обвезница, вараната, опција и слично; 5) лице које је контролни члан тог правног лица; 6) лице које је директор, односно члан органа управљања или надзора тог правног лица.

<sup>6</sup> Ради се о тзв. „vesting period“ (објашњење појма доступно на линку: <https://www.investopedia.com/terms/v/vesting.asp>, приступљено 15.07.2020. године).

<sup>7</sup> Ради се о тзв. „exercise period“ (објашњење појма доступно на линку: <https://www.investopedia.com/terms/e/exercise.asp>, приступљено 15.07.2020. године).

<sup>8</sup> Закон о порезу на доходак грађана у члану 18. став 1. тачка 11) акције и уделе из ове тачке надаље у тексту закона означава заједничким називом „сопствене акције“, иако се први део ове тачке односи на сопствене акције/уделе послодавца, док се други део тачке односи на акције/уделе које послодавац има у повезаном лицу а такве акције немају карактер сопствених акција у смислу одредби Закона о привредним друштвима. Из тог разлога је у овом раду коришћена законска формулација „сопствене акције“.

<sup>9</sup> „Сл. гласник РС“ бр. 24/2001, 80/2002, 80/2002 – др. закон, 135/2004, 62/2006, 65/2006 - испр., 31/2009, 44/2009, 18/2010, 50/2011, 91/2011 – одлука УС, 7/2012 – усклађени дин. изн., 93/2012, 114/2012 – одлука УС, 8/2013 - усклађени дин. изн., 47/2013, 48/2013 - испр., 108/2013, 6/2014 - усклађени дин. изн., 57/2014, 68/2014 – др. закон, 5/2015 - усклађени дин. изн., 112/2015, 5/2016 - усклађени дин. изн., 7/2017 - усклађени дин. изн., 113/2017, 7/2018 - усклађени дин. изн., 95/2018, 4/2019 - усклађени дин. изн., 86/2019 и 5/2020 - усклађени дин. изн.)

(у даљем тексту: „ЗПДГ“) прописано је да се „зарадом у смислу овог закона, сматрају и примања у облику бонова, хартија од вредности, осим акција стечених у поступку својинске трансформације<sup>10</sup>, новчаних потврда, робе, као и примања остварена чињењем или пружањем погодности, опраштањем дуга, као и покривањем расхода обвезника новчаном надокнадом или непоредним плаћањем“.

Стога би се, сходно напред цитираној одредби става 1. члана 14. ЗПДГ-а, додела било које врсте финансијског инструмента запосленом сматрала зарадом запосленог.

Међутим, порески третман акција које је запослени добио или стекао по повлашћеној цени од послодавца или с послодавцем повезаног лица закључно са 31. децембром 2018. године значајно се разликује од пореског третмана акција стечених почев од 1. јануара 2019. године. Наиме, изменама и допунама ЗПДГ-а из децембра 2018. године, предвиђене су, између осталог, значајне измене у вези са порезом на зараде у погледу пореског третмана примања запослених у виду акција, опција на акције и удела које запослени остварују од послодавца или с послодавцем повезаног лица. Истовремено, изменама члана 18. ЗПДГ-а предвиђено је пореско ослобођење по основу сопствених акција које запослени стекне без накнаде или по повлашћеној цени од послодавца или од са послодавцем повезаног лица. Такође, овим изменама и допунама ЗПДГ-а дефинисани су и услови под којима се оваква примања запосленог сматрају његовом опорезивом зарадом.

Према образложењу Владе Републике Србије, као предлагача закона о изменама и допунама ЗПДГ-а, напред наведене измене које се тичу примања запослених у виду сопствених акција узроковане су, пре свега, праксом мултинационалних компанија да стимулишу запослене бесплатним давањем, односно повлашћеним условима куповине хартија од вредности (удела односно, акција) саме компаније или њених повезаних лица у виду тзв. програма учешћа запослених у улагању ради повећања мотивације и одговорности запослених, али и ради помоћи компанијама у раној фази пословања. Осим тога, према замисли Владе, као предлагача, ово пореско ослобођење, у оквиру програма учешћа запослених у улагању, има за циљ

<sup>10</sup> „Акције стечене у поступку својинске трансформације“ представљале би акције које су запослени стекли у складу са Законом о праву на бесплатне акције и новчану накнаду коју грађани остварују у поступку приватизације, Законом о својинској трансформацији или Законом о приватизацији, када се стицање права располагања таквим акцијама не сматра зарадом у смислу Закона о порезу на доходак грађана. Као пример овог изузетка може се навести стицање права располагања акцијама „Телекома Србија“ или Аеродрома „Никола Тесла“ од стране запослених у овим друштвима.

подстицање дугорочног улагања и штедње грађана, тако да запослени чувају акције и својим радом увећавају његову вредност.<sup>11</sup>

### ***3.1. Порески третман сопствених акција са аспекта пореза на зараде после 1. јануара 2019. године***

За разлику од пореског третмана сопствених акција, које су запослени стекли од послодавца или с послодавцем повезаног лица закључно са 31. децембром 2018. године, према којем је овакво давање запосленом било опорезовано порезом на зараду уз обавезу плаћања доприноса за обавезно социјално осигурање, одредбом члана 18. став 1. тачка 11. и став 2. ЗПДГ-а (у примени од 1. јануара 2019. године), прописано је пореско ослобођење према којем се не плаћа порез на зараде на примања запосленог од послодавца по основу:

- сопствених акција, опција на сопствене акције или сопствених удела послодавца, или
- акција, опција на акције или удела са послодавцем повезаног лица,
- које запослени стекне без накнаде или по повлашћеној цени од послодавца или од с послодавцем повезаног лица.

Додатно, у случају када не постоји обавеза плаћања пореза на зараду по основу сопствених акција, у складу са одредбама члана 18. став 1. тачка 11. и став 2. ЗПДГ-а, не постоји ни обавеза плаћања доприноса у складу са одредбом члана 13. став 5. Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање<sup>12</sup> да се „у основицу доприноса за запослене и за послодавце не урачунавају примања која запослени оствари од послодавца, на која се не плаћа порез на зараде сагласно закону којим се уређује порез на доходак грађана“.

Додатно на напред наведено, треба нагласити да уколико запослени без накнаде или по повлашћеној цени стекне акције, односно уделе у капиталу привредног друштва које није његов послодавац нити се може сматрати повезаним лицем са послодавцем, такво стицање не би било

---

<sup>11</sup> Образложење Предлога Закона о изменама и допунама Закона о порезу на доходак грађана од 22.11.2018. године доступно на линку: [http://www.parlament.gov.rs/upload/archive/files/lat/pdf/predlozi\\_zakona/2018/3592-18%20-Lat..pdf](http://www.parlament.gov.rs/upload/archive/files/lat/pdf/predlozi_zakona/2018/3592-18%20-Lat..pdf), приступљено 14.07.2020. године.

<sup>12</sup> „Сл. гласник РС“ бр. 84/2004, 61/2005, 62/2006, 5/2009, 52/2011, 101/2011, 7/2012 – усклађени дин. изн., 8/2013 – усклађени дин. изн., 47/2013, 108/2013, 6/2014 – усклађени дин. изн., 57/2014, 68/2014 – др. закон, 5/2015 – усклађени дин. изн., 112/2015, 5/2016 – усклађени дин. изн., 7/2017 – усклађени дин. изн., 113/2017, 7/2018 – усклађени дин. изн., 95/2018, 4/2019 – усклађени дин. изн., 86/2019 и 5/2020 – усклађени дин. изн.

обухваћено предметним пореским ослобођењем, већ би се овакво примање запосленог сматрало зарадом која подлеже плаћању пореза и доприноса на зараду према општим правилима из члана 14. ЗПДГ-а која су важила и пре 1. јануара 2019. године.

У погледу пореског третмана сопствених акција, чланом 18. став 3. тач. 1) – 3) ЗПДГ-а, дефинисане су ситуације када се примања запослених из члана 18. став 1. тачка 11) и став 2. истог члана ЗПДГ-а ипак сматрају опорезивом зарадом запосленог, како следи:

Први изузетак од пореског ослобођења примениће се у случају када запослени отуђи сопствене акције пре истека две године од дана стицања права располагања тим сопственим акцијама. У овом случају, такве сопствене акције ће се сматрати опорезивом зарадом запосленог у смислу члана 14. ЗПДГ-а у моменту отуђења.

Други изузетак настаје уколико послодавац или лице повезано с послодавцем откупе од запосленог сопствене акције, независно од тога колико је времена протекло од дана стицања права располагања тим сопственим акцијама од стране запосленог. У овом случају, сопствене акције запосленог сматраће се његовом опорезивом зарадом у моменту откупа.

Коначно, трећи изузетак од пореског ослобођења по основу стицања сопствених акција запосленог примениће се у случају да запосленом престане радни однос код послодавца пре истека две године од дана стицања права располагања над сопственим акцијама. У овом случају, сопствене акције ће се сматрати опорезивом зарадом запосленог у смислу члана 14. ЗПДГ-а, исплаћеном на последњи дан трајања радног односа запосленог код послодавца, осим у случају:

- престанка радног односа независно од његове воље и воље послодавца у складу са законом који уређује рад<sup>13</sup>,

<sup>13</sup> Одредбом члана 176 став 1 Закона о раду („Сл. гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење) прописано је да запосленом престане радни однос независно од његове воље и воље послодавца: 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности; 2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правноснажне одлуке; 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне; 4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере; 5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

- престанка радног односа услед стицања права на старосну пензију, у складу са законом који уређује пензијско и инвалидско осигурање<sup>14</sup>,

и

- престанка радног односа ради заснивања радног односа код с послодавцем повезаног лица.

### 3.1.1. Услови за остваривање права на пореско ослобођење

Да би се остварило право на предметно пореско ослобођење из члана 18. став 1. тачка 11) и став 2. истог члана ЗПДГ-а потребно је, пре свега, да је запослени без накнаде или по повлашћеној цени од свог послодавца стекао његове сопствене акције/уделе или акције/уделе које послодавац има у повезаном лицу. Исто важи и у случају уколико запослени акције/уделе стекне од са послодавцем повезаног лица.

Међутим, прецизни услови за остваривање права на предметно пореско ослобођење ближе су уређени Правилником о остваривању права на пореско ослобођење за примања запосленог по основу сопствених акција које стекне без накнаде или по повлашћеној цени<sup>15</sup> (у даљем тексту: „Правилник“).

Одредбом члана 2. Правилника прописано је да запослени може остварити пореско ослобођење за примања по основу сопствених акција стечених без накнаде или по повлашћеној цени од послодавца или од с послодавцем повезаног лица, под следећим условима:

- основ, начин и услови стицања сопствених акција од послодавца или од са послодавцем повезаног лица морају да буду уређени општим актом послодавца или с послодавцем повезаног лица, уговором о раду запосленог, односно, другим актом/документом послодавца или с послодавцем повезаног лица (нпр. план награђивања групе, план давања бесплатних акција, посебан споразум са запосленим и сл.) који садржи основ, начин и услове стицања сопствених акција;

<sup>14</sup> Услови за стицање права на старосну пензију предвиђени су члановима 19 – 20 Закона о пензијском и инвалидском осигурању („Сл. гласник РС“ бр. 34/2003, 64/2004 – одлука УСРС, 84/2004 – др. закон, 85/2005, 101/2005 – др. закон, 63/2006 – одлука УСРС, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014, 142/2014, 73/2018, 46/2019 – одлука УС и 86/2019)

<sup>15</sup> „Сл. гласник РС“ бр. 50/19 од 12. јула 2019. године. Правилник је ступио на снагу осмог дана од дана објављивања у сл. Гласнику, односно 20. јула 2019. године.



- да датум стицања права располагања сопственим акцијама, као и елементи који квалитативно и квантитативно опредељују сопствене акције (врста, број, проценат и сл.) могу са сигурношћу да се утврде;
- да запослени није отуђио сопствене акције стечене од послодавца или од с послодавцем повезаног лица у року од две године од стицања права располагања тим сопственим акцијама<sup>16</sup>;
- да послодавац или с послодавцем повезано лице нису од запосленог откупили сопствене акције<sup>17</sup>;
- да запосленом није престао радни однос код послодавца, осим у случајевима из члана 18. став 3. тачка 3) ЗПДГ-а, пре истека две године од дана стицања права располагања сопственим акцијама<sup>18</sup>.

<sup>16</sup> Према одредби члана 3 став 1 Правилника, испуњеност овог услова потврђује се потписаном изјавом запосленог, датом под кривичном и материјалном одговорношћу, да није отуђио сопствене акције у року од две године од дана стицања права располагања на тим сопственим акцијама и одговарајућим документом из електронске базе података у Централном регистру, депоу и клирингу хартија од вредности, у складу са законом којим се уређује тржиште капитала, односно у Регистру привредних субјеката, у складу са законом којим се уређује регистрација привредних субјеката, односно другим документом са одговарајућег домаћег или иностраног тржишта, МТП (мултилатерална трговачка платформа) тржишта или ОТЦ тржишта или из одговарајућег регистра, а којима се неспорно утврђује да запослени није отуђио сопствене акције у року од две године од дана стицања права располагања.

<sup>17</sup> Испуњеност овог услова се, према одредби члана 3. став 2. Правилника потврђује изјавом законског заступника послодавца, датом под кривичном и материјалном одговорношћу, да послодавац односно с послодавцем повезано лице нису од запосленог откупили сопствене акције. С друге стране, сходно ставу 3. члана 3. Правилника, испуњеност овог услова потврђује се изјавом запосленог, датом под кривичном и материјалном одговорношћу, да послодавац односно, с послодавцем повезано лице, није од њега откупило сопствене акције у случају када запослени стекне сопствене акције, по ком основу би се, у случају да нису испуњени услови за пореско ослобођење, применио принцип самоопорезивања у смислу члана 100а ЗПДГ.

<sup>18</sup> Сходно одредби члана 3. став 4. и став 5. Правилника, испуњеност овог услова потврђује се уговором о раду запосленог и одговарајућом документацијом Централног регистра обавезног социјалног осигурања сагласно закону који уређује ту област, односно, од друге надлежне организације на основу ког се може утврдити да је запослени био осигураник у периоду од две године од дана стицања права располагања сопственим акцијама, или потврдом послодавца да је запослени непрекидно био у радном односу у периоду од две године од дана стицања права располагања сопственим акцијама. Изузетно, у случају да пре истека рока од две године од дана стицања права располагања сопственим акцијама наступи неки од разлога за престанак радног односа сагласно члану 18. став 3. тачка 3) ЗПДГ, испуњеност услова за пореско ослобођење потврђује се одговарајућом документацијом којом се може са сигурношћу утврдити основ престанка радног односа (решење о пензији, документација медицине рада о утврђеном степену инвалидности, уговор о раду с лицем повезаним с послодавцем и сл.).

Доказе о испуњености напред наведених услова ради остваривања права на пореско ослобођење за примања запосленог по основу сопствених акција стечених без накнаде или по повлашћеној цени, сходно члану 4. Правилника, прибавља лице које је у складу са одредбама ЗПДГ-а обвезник обрачунавања и плаћања пореза на зараде у конкретном случају, и то:

- послодавац, као обвезник обрачунавања и плаћања пореза на зараде по одбитку, у складу са чланом 99. и чланом 101. ЗПДГ-а;
- с послодавцем повезано лице, као обвезник обрачунавања и плаћања пореза на зараде по одбитку, у складу са чланом 99. и чланом 101. ЗПДГ-а;
- запослени, као обвезник обрачунавања и плаћања пореза на зараде самоопорезивањем, у складу са чланом 100а ЗПДГ-а.

*3.1.2. Ко има обавезу обрачунавања и плаћања пореза на зараду у случају када се примања запосленог по основу стицања сопствених акција ипак сматрају опорезивом зарадом?*

Када је у питању обрачунавање и плаћање пореза на зараде у случају када се примања запосленог по основу сопствених акција ипак сматрају опорезивом зарадом, у зависности од конкретног случаја, постоје и одређене пореске специфичности, пре свега у погледу питања ко треба да поднесе пореску пријаву и обрачуна порез и доприносе по одбитку.

С тим у вези, чланом 99. став 1. тачка 1) ЗПДГ-а прописано је да се по одбитку од сваког појединачно оствареног прихода утврђују и плаћају порези на зараде, уколико је исплатилац прихода правно лице, предузетник или предузетник паушалац. Међутим, ставом 2. истог члана 99. ЗПДГ-а прописано је да се „*под правним лицем у смислу овог члана подразумева и део правног лица, односно пословна јединица нерезидентног правног лица која је регистрована код надлежног државног органа (представништво и др.), као и државни органи и организације*“, док наведеном одредбом, међутим, нису обухваћена страна правна лица.

Са друге стране, одредбом члана 100а став 3. ЗПДГ-а прописано је да обавезу обрачунавања и плаћања пореза има порески обвезник у случају када приход оствари од лица које није обвезник обрачунавања и плаћања пореза по одбитку (тзв. самоопорезивање).

С обзиром на наведено, у случају када је запослени сопствене акције које се сматрају опорезивом зарадом стекао од послодавца, послодавац би био дужан да утврди и плати порез на зараду по одбитку.

Међутим, уколико је запослени сопствене акције које се сматрају опорезивом зарадом стекао од с послодавцем повезаног лица који је страном правно лице, које се у смислу ЗПДГ-а не би сматрало обвезником обрачунавања и плаћања по одбитку пореза на зараде, сам запослени би био дужан да самостално обрачуна и плати пореза на зараду.

#### **4. Порески третман дивиденде од сопствених акција**

Стицањем власништва над акцијама, запослени као акционар компаније стиче и право на дивиденду. Исплаћена дивиденда по основу сопствених акција, сходно члану 61. став 1. ЗПДГ-а, представља приход од капитала, на који се у складу са чланом 64. ЗПДГ-а плаћа порез по стопи од 15%.

Додатно, дивиденда од сопствених акција не ствара обавезу плаћања доприноса за обавезно социјално осигурање. Такође, дивиденда од сопствених акција није предмет опорезивања годишњим порезом на доходак грађана.

#### **5. Капитални добитак од продаје сопствених акција**

У случају да запослени који су стекли сопствене акције одлуче да истима располажу и продају их на берзи, том приликом остварују капитални добитак који се у складу са чланом 77. ЗПДГ-а опорезује по стопи од 15%.

Пре измена и допуна ЗПДГ-а извршених у децембру 2018. године<sup>19</sup> питање набавне цене акција које су запослени стекли од послодавца или с послодавцем повезаног лица за сврху утврђивања капиталног добитка односно губитка, уопште није било изричито регулисано одредбама ЗПДГ-а.

Изменама и допунама ЗПДГ-а из децембра 2018. године, према новом ставу 8. члана 74. ЗПДГ-а било је прописано да *„изузетно од правила из става 5, 6. и 7. овог члана, уколико је обвезник хартије од вредности стекао у смислу члана 18. став 1. тачка 11) и став 2. овог закона, набавном ценом за сврху утврђивања капиталног добитка сматра се цена коју обвезник документује као стварно плаћену, односно, ако то не учини, сматра се да је набавна цена нула динара“*. Дакле, сходно цитираној одредби ЗПДГ-а, у случају продаје стечених хартија од вредности које је запослени стекао по повлашћеној цени од послодавца или с послодавцем повезаног лица, набавном ценом за сврху утврђивања капиталног добитка, односно, губитка била би стварно плаћена цена – ако је запослени документује. У супротном, сматрало би се да је набавна цена нула динара.

<sup>19</sup> „Сл. гласник РС“ бр. 95/2018

Додатно, након измена и допуна ЗПДГ-а из децембра 2018. године, према новој одредби члана 75. став 5. ЗПДГ-а, *„набавна цена хартија од вредности које запослени добије без накнаде од послодавца или од лица повезаног с послодавцем у смислу члана 18. став 1. тачка 11) и став 2. овог закона јесте нула динара“*.

Са друге стране, ЗПДГ међутим није био експлицитан у погледу тога шта се сматра набавном вредношћу сопствених акција у ситуацији када се оне сматрају опорезивом зарадом, било зато што су стечене пре 1. јануара 2019. године или зато што се сматрају опорезивом зарадом по члану 18. став 3. ЗПДГ-а иако су стечене након 1. јануара 2019. године. Стога се чинило да би и тада било могуће сматрати да је набавна вредност тих акција нула динара, сходном применом члана 75. став 5. ЗПДГ-а. Међутим, неспорно је да би закључак о сходној примени одредбе члана 75. став 5. ЗПДГ-а у овом случају био упитан имајући у виду да је одредба члана 75. став 5. ЗПДГ-а била референцирана једино на случајеве када се сопствене акције сматрају неопорезивом зарадом у смислу члана 18. став 1. тачка 11) и став 2. ЗПДГ-а и да би таква примена закона фактички значила дво-струко опорезивање истог прихода – једном као зараде, а други пут као капиталног добитка.

Чини се да је и сам законодавац препознао напред наведени проблем те је раније цитирана одредба члана 74. став 8. ЗПДГ-а измењена новим изменама и допунама ЗПДГ-а из децембра 2019. године<sup>20</sup>, и која сада предвиђа да *„изузетно од става 5, 6. и 7. овог члана, уколико је обвезник стекао хартије од вредности које су биле предмет опорезивања у складу са чланом 14. овог закона, односно, ослобођене од опорезивања у смислу члана 18. став 1. тачка 11) и став 2. овог закона, набавну цену чини збир износа документоване повлашћене цене по којој је обвезник стекао такве акције и основице на коју је плаћен порез на зараду у смислу члана 14. овог закона умањене за припадајуће обавезе из зараде, односно код самоопорезивања збир износа документоване повлашћене цене по којој је обвезник стекао такве акције и основице на коју је плаћен порез на зараду у смислу члана 14. овог закона“*.

Осим тога, изменама и допунама ЗПДГ-а из децембра 2019. године додат је и став 9. члана 74. ЗПДГ-а који предвиђа изузетак од претходно наведеног става 8. члана 74. ЗПДГ-а прописујући да се *„у случају преноса уз накнаду акција или удела нерезидентних привредних друштава, односно, хартија од вредности чији издавалац није порески резидент Републике, уколико резидентни обвезник у време стицања тих акција, удела, односно хартија од вредности, као и најмање шест месеци по њиховом стицању није био*

<sup>20</sup> „Сл. гласник РС“ бр. 86/2019

*резидент Републике, набавном ценом сматра њихова тржишна вредност на дан када је постао порески резидент Републике“.*

Такође, прецизирана је и одредба става 5. члана 75. ЗПДГ-а на начин да прописује да је „набавна цена хартија од вредности које запослени добије без накнаде од послодавца или од лица повезаног с послодавцем у смислу члана 18. став 1. тачка 11) и став 2. овог закона нула динара, осим у случају из члана 74. став 8. ЗПДГ-а“.

У сваком случају, када је извршен пренос хартија од вредности које је обвезник пре преноса имао у свом власништву непрекидно најмање десет година, сходно одредби члана 72а став 1. тачка 5) ЗПДГ-а, разлика настала преносом хартија од вредности на друго лице се у том случају не сматра капиталним добитком. Изузетно од наведеног, став 3. члана 72а ЗПДГ-а прописује да се право на ово пореско изузимање не остварује у случају када члан друштва пренесе удео или акције које има у друштву, а по основу тог преноса друштво стиче сопствене уделе, односно, акције у смислу Закона о привредним друштвима.

## **6. Закључак**

Преглед, по мишљењу аутора, најзначајнијих измена пореских прописа у погледу пореског третмана акција које запослени стекну од послодавца или од са послодавцем повезаног лица кроз њихово учешће у све присутнијим програмима улагања, несумњиво указује на напор који Србија последњих година континуирано улаже у што прецизније регулисање пореског аспекта програма улагања запослених.

Измене пореске регулативе у вези са сопственим акцијама, које запослени бестеретно или по повлашћеној цени стекну од послодавца или са послодавцем повезаног лица, узроковане су у Србији све заступљенијом праксом мултинационалних компанија да своје запослене стимулишу бесплатним давањима или повлашћеним условима куповине удела односно акција саме компаније или њених повезаних лица у виду тзв. програма учешћа запослених у улагању.

Свакако, неспорно је да порески третман програма учешћа запослених у улагању значајно утиче на понашање и пословне одлуке домаћих и иностраних компанија али и понашање запослених у вези са овим плановима.

Иако се с једне стране честе измене пореских или других прописа често повезују са недостатком правне сигурности, а последично томе и негативним утицајем на понашање и пословне одлуке привредних субјеката, нарочито када су у питању страни привредни субјекти, у конкрет-

ном случају би се, међутим, могло закључити да учињене измене пореских прописа који регулишу третман програма учешћа запослених у улагању, иако релативно учестале, заправо представљају унапређење пореског третмана ових програма који би требало да позитивно утиче како на домаће и иностране привредне субјекте подстичући их да пласирају и домаћим запосленима нуде учешће у програмима улагања али и на саме запослене с друге стране да искористе бенефите таквих програма и узму учешће у њима.

### Референце

Вићић, М. (2019). Проблеми учешћа запослених у програмима улагања које нуде иностране компаније. *Право и привреда – часопис за привредноправну теорију и праксу бр. 4-6.* 380-394;

Савковић, В. (2014). Право Европске уније и учешће запослених у управљању привредним друштвима – стање и перспективе. *Право и привреда – часопис за привредноправну теорију и праксу бр. 4-6.* 114-129;

### Прописи:

Закон о привредним друштвима („Сл. гласник РС“ бр. 36/2011, 99/2011, 83/2014 – др. закон, 5/2015, 44/2018, 95/2018 и 91/2019);

Закон о порезу на доходак грађана („Сл. гласник РС“ бр. 24/2001, 80/2002, 80/2002 – др. закон, 135/2004, 62/2006, 65/2006 - испр., 31/2009, 44/2009, 18/2010, 50/2011, 91/2011 – одлука УС, 7/2012 – усклађени дин. изн., 93/2012, 114/2012 – одлука УС, 8/2013 - усклађени дин. изн., 47/2013, 48/2013 - испр., 108/2013, 6/2014 - усклађени дин. изн., 57/2014, 68/2014 – др. закон, 5/2015 - усклађени дин. изн., 112/2015, 5/2016 - усклађени дин. изн., 7/2017 - усклађени дин. изн., 113/2017, 7/2018 - усклађени дин. изн., 95/2018, 4/2019 - усклађени дин. изн., 86/2019 и 5/2020 - усклађени дин. изн.)

Закон о доприносима за обавезно социјално осигурање („Сл. гласник РС“ бр. 84/2004, 61/2005, 62/2006, 5/2009, 52/2011, 101/2011, 7/2012 – усклађени дин. изн., 8/2013 - усклађени дин. изн., 47/2013, 108/2013, 6/2014 - усклађени дин. изн., 57/2014, 68/2014 – др. закон, 5/2015 - усклађени дин. изн., 112/2015, 5/2016 - усклађени дин. изн., 7/2017 - усклађени дин. изн., 113/2017, 7/2018 - усклађени дин. изн., 95/2018, 4/2019 - усклађени дин. изн., 86/2019 и 5/2020 - усклађени дин. изн.);

Закон о раду („Сл. гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење);

Закон о пензијском и инвалидском осигурању („Сл. гласник РС“ бр. 34/2003, 64/2004 – одлука УСРС, 84/2004 – др. закон, 85/2005, 101/2005 – др. закон, 63/2006 – одлука УСРС, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014, 142/2014, 73/2018, 46/2019 – одлука УС и 86/2019);

Правилник о остваривању права на пореско ослобођење за примања запосленог по основу сопствених акција које стекне без накнаде или по повлашћеној цени („Сл. гласник РС“ бр. 50/19 од 12. јула 2019. године);

### **Интернет извори:**

[https://www.investopedia.com/;](https://www.investopedia.com/)

<http://www.parlament.gov.rs/narodna-skupstina-.871.html;>

[https://www.paragraf.rs/;](https://www.paragraf.rs/)

[https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2018/2053\(INI\).](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2018/2053(INI))

### **Резиме**

Пракса мултинационалних компанија да своје запослене стимулишу бесплатним давањима, односно повлашћеним условима куповине хартија од вредности (удела односно акција) саме компаније или њених повезаних лица у виду тзв. програма учешћа запослених у улагању ради повећања њихове мотивације и одговорности, али и ради помоћи самим компанијама у раној фази пословања, последњих година бива све више заступљена и у случају запослених у Републици Србији. Ово посебно у случају када су у питању иностране компаније које су најчешће матичне компаније домаћих послодаваца.

С друге стране, када су у питању програми улагања запослених које нуде домаћи привредни субјекти, Србија је и даље на ниском нивоу, будући да према подацима истраживања око 9% компанија пласира програме за доделу акција запосленима (бесплатно или по повлашћеним условима), што је делом последица и непрепознатљивости, односно, мале препознатљивости овог института у регулаторном оквиру. (Вићић, 2019: 382)

У сваком случају, поред већ препознате потребе за посебним законским оквиром који би се бавио програмима улагања запослених, порески аспект ових програма је, такође, веома значајан будући да несумњиво утиче на одлуку како домаћих тако и иностраних компанија да пласирају и запосленима понуде учешће у програмима улагања стимулишући их тако да остварују што боље резултате и на тај начин истовремено повећавајући

профит компаније. С друге стране, свакако да ће повољан порески третман оваквих програма имати утицаја и на одлуку запослених да учествују у њима и искористе могућности које им се нуде.

На основу свих у раду изнетих измена у вези са пореским аспектом сопствених акција које запослени добију од послодавца или са послодавцем повезаног лица, чини се да је последњих година законодавац у Србији, макар када је у питању порески третман учешћа запослених у програмима улагања, остварио значајан напредак. Ово посебно уколико узмемо у обзир да Закон о порезу на доходак грађана изричито прописује да се сопствене акције које је запослени стекао од послодавца или с послодавцем повезаног лица, почев од 1. јануара 2019. године, осим у изузетним случајевима, не сматрају опорезивом зарадом.



## **TAX TREATMENT OF SHARES ACQUIRED BY THE EMPLOYEE FROM THE EMPLOYER OR EMPLOYER'S AFFILIATE**

***Aleksandra Stojanović,***

PhD Student, Faculty of Law, University of Niš,

### ***Summary***

*In recent years, the employees in the Republic of Serbia have been increasingly exposed to the so-called program employees investment participation programs, which entail the practice of multinational companies aimed at stimulating their employees with free benefits, i.e. preferential conditions for the purchase of securities (shares or stocks) of the company itself or its affiliates in order to increase their motivation and responsibility, but also to help the companies themselves in the early phase of business. This is especially the case when it comes to foreign companies, which are most often the parent companies, i.e. shareholders of domestic employers.*

*On the other hand, when it comes to domestic employees' investment programs offered by domestic business entities, Serbia is still at a low level. According to research data, about 9% of companies place programs for allocating shares to employees (free or under preferential conditions), which is partly the consequence of unrecognizability or low recognizability of this institute in the regulatory framework. (Vičić, 2019: 382).*

*In any case, in addition to the already recognized need for a special legal framework regulating the employee investment programs, the tax aspect of these programs is also very important because it indisputably influences the decision of both domestic and foreign companies to place and offer employees participation in investment programs so that they can achieve the best possible results and thus increase the company's profit. On the other hand, the favorable tax treatment of such programs will certainly have an impact on the decision of employees to participate in them and take advantage of the offered opportunities.*

*Based on all the changes presented in this paper regarding the tax aspect of their own shares that employees receive from the employer or the employer's affiliate, it seems that the legislator in Serbia has achieved significant progress in recent years, at least when it comes to tax treatment of employees' participation in investment programs. It is especially relevant if we take into account that the Personal Income Tax Law explicitly prescribes that own shares acquired by an employee*

*from an employer or its affiliate, starting from January 1, 2019, are not considered as taxable earnings, except in exceptional cases.*

**Keywords:** *employee participation in investments, employee stock purchase plan, own shares, employee stock option, personal income tax.*