

A 28. rendszer – EU Inc.: milyen hatással van ez a munkavállalókra?

### **Mi az a 28. rendszer?**

Az úgynevezett 28. rendszer egy uniós kezdeményezés, amelynek célja olyan jogi keret létrehozása, amelyet a vállalatok választhatnak

a 27 nemzeti társasági jogi rendszer egyikének alkalmazása helyett. Ez egy harmonizált szabálykönyv – amelyet gyakran „EU Inc.”-nek neveznek – amely egy vállalat életciklusát fedi le a cégbejegyzéstől a

szerkezetátalakításig vagy a kivonulásig. Kezdetben a javaslat célja a start-upok és a scale-upok volt, hogy a gyors, digitális

bejegyzés és az egységes szabályok révén könnyebbé és olcsóbbá tegyék számukra a határokon átnyúló működést és terjeszkedést. Az Európai Bizottság által közzétett jelenlegi javaslat minden vállalatra vonatkozik, és nem korlátozódik a start-upokra vagy a scale-upokra. Ez az új európai társasági jogi

rendszer a nemzeti rendszerek mellett létezne.

### **Mit tartalmaz a javaslat?**

- 48 órás bejegyzés: A vállalatok teljesen online módon,

, legfeljebb 100 eurós adminisztrációs díj ellenében, 0 eurós minimális alaptőke-követelmény mellett

- „Egyszeri” elv: A vállalatok adataikat csak egyszer nyújtják be egy központi uniós szintű felületen keresztül, vagy egyszerre egyetlen nemzeti hatóságnak. Ezeket az információkat automatikusan

megosztják a nemzeti cégnyilvántartásokkal, adóhatóságokkal és áfa-hivatalokkal.

- Egységes részvényopciók: Bevezeti az EU-szintű munkavállalói részvényopciós rendszert. A nyereséget csak akkor adóztatják, amikor a részvényeket ténylegesen eladják („exit”), nem pedig akkor, amikor azokat

juttatják vagy lehívják. Az adóztatás időzítését harmonizálják, az adókulcsokat azonban nem, amelyek továbbra is

a 27 tagállam mindegyikében eltérő szabályok hatálya alá tartoznak.

- Alapértelmezés szerint digitális életciklus: A vállalat bejegyzésétől/alapításától, az igazgatósági ülésektől és a részvényesi szavazásoktól kezdve a felszámolási és fizetéseképtelenségi eljárásokig mindent úgy terveztek, hogy digitálisan lehessen kezelni.

- Rugalmas részvényosztályok: Az alapítók különböző típusú részvényeket hozhatnak létre, amelyek több

szavazati jogot biztosítanak számukra, mint a befektetőknek. Ez lehetővé teszi számukra, hogy befektetőktől szerezzenek tőkét, miközben továbbra is

őrzik az irányítást a kulcsfontosságú döntések és a vállalat irányvonala felett.

### **Mit jelent ez a munkavállalók számára?**

Rendszerkeresés a munkavállalói részvétel elkerülése érdekében

Az EU Inc. vállalatok gyakorlatilag nem kötelesek betartani a nemzeti szabályokat az üzemi tanácsok, az igazgatósági szintű munkavállalói képviselő vagy egyéb részvételi jogok tekintetében. Mivel ezek a jogok a

székhelytől függenek, a vállalatok olyan országokat választhatnak, ahol gyengébbek a szabályok, még akkor is, ha a munkavállalók többsége máshol dolgozik.

Például egy olyan vállalat, amelynek munkaereje többségében Németországban dolgozik, Írországban jegyzi be EU Inc.-jét, ahol nincs

igazgatósági szintű munkavállalói képviselő, így a vállalat megkerülheti a munkavállalói részvételt.

Nincs korlátozás arra nézve, ki használhatja az EU Inc. struktúrát

Bármely vállalat vagy vállalatcsoport alkalmazhatja ezt a formát, ami megkönnyíti a munkavállalói jogokat kiváltó küszöbértékek

elkerülését. A multinacionális vállalatok az alacsony bejegyzési költségeknek köszönhetően az EU Inc. szervezeteket holding- vagy postafiók társaságként használhatják.

Például egy Olaszországban működő közlekedési csoport átszerveződik több, Észtországra bejegyzett EU Inc. leányvállalattá, amelyek mindegyike éppen a munkavállalói tanácsokra vonatkozó nemzeti küszöbérték alatt foglalkoztat munkavállalókat. Míg a csoport összesen több mint 3000 munkavállalót foglalkoztat, egyetlen szervezet sem váltja ki a részvételi jogokat. A székhely megosztása és az online irányítás gyengíti az elszámoltathatóságot. Mivel a vállalatok kiválaszthatják, hol legyen a jogi székhelyük („megosztott székhely”), és az üléseket teljes mértékben online tarthatják, olyan országokat választhatnak, ahol gyengébbek a szabályok, miközben valójában máshol működnek.

A fontos döntéseket online lehet meghozni, ami megnehezíti annak megállapítását, hogy a vállalatot valójában hol

irányítják, és melyik ország munkavállaló-védelmi szabályait kellene alkalmazni. Ez megkönnyítheti a vállalatok számára, hogy elkerüljék a munkavállalókkal szembeni kötelezettségeiket, például a konzultációs jogokat.

Például: egy „EU Inc.” céget Luxemburgban jegyeztek be, de termináljait és raktárait főként

Lengyelországban üzemelteti. Az igazgatósági

üléseket és a szerkezetátalakítási döntéseket online hozzák meg, ami lehetővé teszi a vezetés számára, hogy azzal érveljen,

hogy a luxemburgi szabályok alkalmazandók, annak ellenére, hogy a hatást a lengyel munkavállalók érzik.

Csökkent átláthatóság és gyengébb végrehajtás

A munkaügyi és adóellenőröknek nehézséget okozhat az „EU Inc.” típusú vállalatok ellenőrzése az alapvető

információk hiánya miatt. A javaslat nem írja elő olyan kulcsfontosságú adatok közzétételét, mint például a munkavállalók száma

fióktelepek létrehozásakor, ami megnehezíti a munkajog érvényesítését.

Például: Egy EU Inc. céget 48 órán belül bejegyeznek Máltán, anélkül, hogy kötelesek lennének bejelenteni a munkavállalók számát vagy

helyét. Amikor az olasz munkaügyi ellenőrök vizsgálják a munkakörülményeket, nehezen jutnak hozzá az alkalmazási struktúrára és a felelősségi körökre vonatkozó alapvető információkhoz.

A munkavállalói részvényopciós programok a kockázatot a munkavállalókra hárítják

Az uniós részvényopciós program (EU-ESO) jelentős kockázatot ró a munkavállalókra. A

munkavállalókat arra kényszeríthetik

, hogy hosszú ideig tartsák meg a részvényeket, a részvények értéke bizonytalan, és a

munkavállalóknak alig van beleszólásuk

, mivel a programról a részvényesek döntenek. Ez azt jelenti, hogy a munkavállalók pénzügyi kockázatot viselnek

erős garanciák nélkül.

A munkavállalók részvényeinek átadása a valódi befolyás – például a konzultáció, a

kollektív tárgyalás vagy az igazgatósági szintű képviselő – alternatívájaként kerül bemutatásra.

Például egy hollandiai székhelyű EU Inc. vállalat a bővülés helyett részvényopciókat kínál a portugál munkavállalóknak.

Amikor a vállalat összeomlik, a részvények értéktelenné válnak, és a munkavállalók alacsonyabb fizetéssel maradnak, anélkül, hogy valódi

szavuk lenne a vállalati döntésekben.

Nem megfelelő védelem a gyorsított felszámolás során

Az egyszerűsített felszámolási eljárás nem biztosít megfelelő védelmet a munkavállalók követeléseinek. A ki nem fizetett

bérek, végkielégítések vagy társadalombiztosítási járulékok veszélybe kerülhetnek, ha egy vállalat gyorsan bezár.

Például egy Cipruson bejegyzett EU Inc. egyszerűsített digitális felszámolási eljárás keretében szüneti meg tevékenységét Görögországban. A munkavállalók hosszú késedelmekkel és jogi bizonytalansággal szembesülnek, amikor megpróbálják behajtani a ki nem fizetett béreket és társadalombiztosítási járulékokat.

### **Melyek a következő lépések? Mit tehet Ön?**

Az Európai Bizottság által 2026 márciusában javasolt 28. rendszer egy rendelet formájában jelenik meg, amely a „Draghi-jelentésen” alapul. Az irányelvektől eltérően ez a rendelet elfogadása után közvetlenül

alkalmazandó lesz minden tagállamban. Az Európai Parlament és a Tanács (ahol a tagállamokat képviselik) jelenleg vizsgálja a javaslatot. Ez a folyamat várhatóan már a következő hónapokban, még a nyár előtt kiemelt helyet kap a napirenden. A jogalkotási

folyamat várhatóan 2026 végén zárul le.

Most itt az ideje, hogy nyomást gyakoroljunk nemzeti kormányainkra és az európai parlamenti képviselőkre a javaslat módosítása vagy visszavonása érdekében.

Ez a javaslat nem segíti a start-upok növekedését az Európai Unión belül, mivel problémáik inkább a tőkéhez kapcsolódnak. Megszünteti a meglévő nemzeti jogokat, amelyeket csaló vállalatok kihasználhatnak.

A nemzeti kormányok számára ez továbbá a következőket jelentheti:

- A munka- és társasági jog feletti ellenőrzés elvesztése;
- Csökkenő adó- és társadalombiztosítási bevételek;
- Gyengébb végrehajtás és felügyelet;
- Verseny a tagállamok között („lefelé irányuló verseny”);
- megnövekedett adminisztratív terhet, kevesebb eszközzel a bonyolultabb határokon átnyúló esetek kezelésére.

Az ETF társult szervezeteivel együtt a következő hónapokat arra fogja fordítani, hogy kapcsolatba lépjen a politikai képviselőkkel és felhívja a figyelmet a munkavállalókra gyakorolt hatásokra.