



УДК 349.2:331.53(477+4)

DOI <https://doi.org/10.32782/yuv.v5.2024.27>**О. Казімирова,**аспірантка 2-го року навчання  
кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»

## ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОСЛУГ З ПОСЕРЕДНИЦТВА ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ОКРЕМИХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

**Вступ.** З кожним днем все більш розповсюдженими на ринку праці стають нестандартні форми зайнятості та їх різноманітні види, які стають популярною формою залучення трудових ресурсів по всьому світу.

Нетипові форми зайнятості можуть допомогти як підприємствам адаптувати свій бізнес до будь-яких нестабільних ситуацій на ринку, так і дозволити працівникам краще поєднувати свою трудову зайнятість із особистим життям. Однак, нерідко нестандартні форми зайнятості використовують і як засіб скорочення витрат на робочу силу за рахунок порушення основоположних прав працівників, що в свою чергу породжує нестабільність на ринку праці.

У даному науковому дослідженні ми розглянемо одну з форм нетипової форми зайнятості, як послуги з посередництва, а саме, як вони регулюються у різних юрисдикціях та які правові виклики і ризики виникають для роботодавців, працівників та посередників. Зазначене вказує на актуальність обраного вектору дослідження, своєчасність, що зумовило вибір теми наукової статті.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Природа послуг з посередництва як нетипової форми зайнятості аналізувалась у роботах багатьох сучасних вчених: І.В. Лагутіної, О.О. Пастушенко, Ю.О. Остапенко, Г.І. Чанишевої, Моніка Мартишкова, Весна Сімович-Цвіцер та ін.

**Мета статті** – здійснити аналіз міжнародних стандартів та національного законодавства України, що регулює такий вид нестандартних трудових відносин, як послуги з посередництва та аутстафінг. Розкрити поняття «послуги з посередництва» та його співвідношення з поняттям «аутстафінг». Надати оцінку ризикам та перевагам такої форми працевлаштування. Дослідити досвід зарубіжних країн на початковому етапі законодавчого регулювання таких відносин та судову практику при недотриманні вимог законодавства.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Міжнародна організація праці (далі – МОП) слідує за тим, як трудові відносини набувають гнучкості в сучасних умовах, та розробляє міжнародні трудові норми у формі конвенцій і рекомендацій, що встановлюють мінімальні стандарти основних трудових прав.

Конвенція МОП № 181 про приватні агентства зайнятості від 19.06.1997 року (далі – Конвенція) надає визначення терміну «приватне агентство зайнятості» як «Фізичної або юридичної особи, яка надає послуги з підбору потенційного персоналу або надає послуги з найму своїх працівників з наміром надання їх у розпорядження третій стороні» [1].

Як бачимо, у випадку надання послуг, що становлять найм працівників з наміром надання їх у розпорядження третій стороні породжує



тристоронні трудові відносини: «підприємство-користувач» – агентство тимчасової зайнятості – працівник агентства тимчасової зайнятості – компанія-користувач або замовник.

Європейським Союзом було прийнято Директиву № 2008/104/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 19.11.2008 року про роботу в агентствах тимчасової зайнятості (далі – АТЗ), (далі – Директива), з метою покращення умов праці та усунення нестабільності. Директивою було внесено низку змін, спрямованих на регулювання кількості агентств, форми контракту, обмеження максимальної тривалості контракту та посилення захисту працівників агентств.

Метою Директиви є застосування принципу рівного ставлення (стаття 5) до працівників АТЗ. Відповідно до Директиви, основні умови праці та зайнятості працівників, нанятих через АТЗ, протягом терміну їхнього призначення на підприємстві-користувача повинні бути принаймні такими, які б застосовувалися, якби вони були найняті безпосередньо цим підприємством для виконання тієї самої роботи. Сфера дії Директиви поширюється на працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу та за строковим трудовим договором [2].

Україна все ще не ратифікувала Конвенцію, проте законодавство України також регулює діяльність АТЗ або, як ще їх називають аутстаферів. Статтею 36 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 року № 5067-V (далі – Закон) передбачено діяльність суб'єктів господарювання:

- які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні;
- які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в іншого роботодавця [3].

З вищенаведеного ми можемо зрозуміти, що вищезгадані суб'єкти господарювання надають послуги з посередництва в розумінні трудових відносин.

Загалом поняття «посередництво» є широким та включає різні форми діяльності, при яких виникають тристоронні відносини для отримання необхідних робочих ресурсів.

Наприклад, суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні є третьою стороною для потенційного роботодавця та особи, яка шукає місце роботи.

Тобто агентство з працевлаштування надає лише послуги з посередництва у працевлаштуванні заінтересованим у цьому особам, проте не здійснює працевлаштування, на відміну від аутстафінгу, де співробітник офіційно оформлений у штат компанії-постачальника послуг (аутстафінгової компанії), але фактично виконує функції працівника іншої компанії (замовника послуг).

Це означає, що юридично співробітник не є працівником компанії-замовника, хоча він виконує всі свої посадові обов'язки на її користь.

Отже, «аутстафінг» можна розглядати як процес передачі адміністративних функцій, зокрема юридичного оформлення працівників, на зовнішню компанію. Натомість, посередництво у працевлаштуванні передбачає забезпечення взаємодії між роботодавцем і працівником на етапі найму.

Вказана діяльність суб'єктів господарювання в національному законодавстві є аналогією до визначення діяльності АТЗ згідно Директиви.

Відповідно до ч. 3 ст. 36 Закону, вищезазначені особи набувають правоздатності як суб'єкта господарювання у сфері посередництва у працевлаштуванні після внесення до реєстру, який формується та ведеться центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, в установленому Кабінетом Міністрів України порядку.

Також у пп. 14.1.183 Податкового кодексу України передбачена послуга з надання персоналу, як господарська або цивільно-правова угода, відпо-



відно до якої особа, що надає послугу (резидент або нерезидент), направляє у розпорядження іншої особи (резидента або нерезидента) одну або декількох фізичних осіб для виконання визначених цією угодою функцій [4].

Станом на 14.11.2020 року Державна служба України з питань праці також надало свої роз'яснення дефініції «аутстафінг», як виведення працівників за межі штату підприємства.

Тобто, працівник наймається, або продовжує працювати в одній компанії чи фірмі, але числиться у штаті іншої – так названої компанії-аутстафера.

Відповідно, виведений за штат персонал укладає трудові договори не з суб'єктом, на якого безпосередньо працює, а з відповідною організацією-аутстафером [5].

Аналізуючи судову практику, можна дійти висновку, що при укладенні трудових відносин у формі аутстафінгу ключовими факторами є:

- включення компанії-аутстафера до переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців;

- наявність укладених трудових договорів між компанією-аутстафером та працівниками;

- належним чином оформлені накази про прийняття на роботу цих осіб;

- укладений договір аутстафінга між Замовником та компанією-аутстафером, відповідно до умов якого аутстафер приймає на себе зобов'язання надавати послуги з надання Замовнику своїх працівників.

- реалізація відповідних договорів аутстафінгу має супроводжуватися обов'язковим складанням актів приймання-передачі послуг по наданню персоналу, надісланням рахунків на оплату отриманих послуг, а також оплатою відповідних послуг.

Згідно Постанови Восьмого апеляційного адміністративного суду від 08.02.2023 року по справі № 380/17416/21 за позовом ФОП Чиж Наталії Миронівни до ГУ Держпраці у Львівській області про скасування припису Держпраці щодо виявлення неоформленої праці, де позивач доводить, що не залучав до роботи фізичних осіб без оформлення трудових відносин, оскільки для здійснення своєї господарської діяльності залучає працівників ПП «Мережа-Сервіс Львів» на підставі договору надання послуг по аутстафінгу персоналу, укладеного з ПП «Мережа-Сервіс Львів» [6].

Отже, ключовим питанням для правильного вирішення спору в цій частині є встановлення саме факту перебування у трудових відносинах фізичних осіб, які зазначені в акті Держпраці, з ПП «Мережа-Сервіс Львів». Це є визначальною ознакою для вирішення того, чи дійсно відбулось допущення позивачем фізичних осіб до роботи без укладання трудового договору.

Судом було встановлено, що ПП «Мережа-Сервіс Львів» не внесений до переліку суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців.

Не надано доказів, з яких може бути встановлено обставини, які саме особи (ім'я, прізвище, по-батькові) надавали послуги за договором аутстафінгу у Позивача.

Матеріалами справи не підтверджено наявність трудових договорів між ПП «Мережа-Сервіс Львів» та фізичними особами, а також наявність належним чином оформлених наказів ПП «Мережа-Сервіс Львів» про прийняття на роботу цих осіб, або інших документів, що підтверджують те, що фізичні особи, які за договором надання послуг по аутстафінгу персоналу перебували у трудових відносинах з ПП «Мережа-Сервіс Львів».



Таким чином, бачимо, що національне законодавство України регулює ці нестандартні тристоронні трудові відносини, відповідно до міжнародних стандартів, проте варто ознайомитися і з досвідом зарубіжних країн на початковому етапі законодавчого регулювання таких відносин.

Весна Сімович-Цвіцер зазначає, що в Чорногорії правовий механізм направлення працівників через агентства на тимчасову роботу не є досконалим. Адже значна кількість роботодавців користується послугами агентств, щоб уникнути юридичного зобов'язання трансформувати трудові договори працівників, які пропрацювали у них 24 місяці, у безстрокові контракти. Замість цього роботодавці використовують механізм, відомий як «відрядження працівників», таким чином, що після закінчення 24-місячного періоду вони повторно орендують того самого працівника через агентство, при цьому працівник агентства знову працевлаштовується на те саме робоче місце без будь-яких обмежень, передбачених трудовим законодавством [7].

Моніка Мартишкова у своїх дослідженнях звертає увагу, що на етапі впровадження регулювання тимчасової зайнятості у Словаччині було виявлено низький ступінь гарантій зайнятості працівників – у вигляді звільнення після закінчення завдання у замовника. Тому в 2015 році у Словаччині було запроваджено регулювання щодо тривалості, строку та форми контракту між працівником АТЗ та АТЗ [8].

Максимальна тривалість тимчасового трудового договору про роботу за посередництвом наразі становить два роки (ч. 6 ст. 58 ТК). Крім того, має бути зазначена дата закінчення дії договору з користувачем, щоб працівник знав, до якого часу він/вона працюватиме на цього користувача.

Призначення до одного і того ж користувача не може бути продовжено більше чотирьох разів протягом

24-місячного періоду. Якщо період відрядження до одного і того ж користувача перевищує 24 місяці або якщо він був продовжений більше чотирьох разів, трудові відносини між агентством і працівником вважаються припиненими, і працівник стає найманим працівником користувача на умовах звичайної повної зайнятості. Таким чином, Трудовий кодекс Словаччини (ТК, стаття 58 (6, 7)) передбачає автоматичний перехід від агентської роботи до звичайного трудового договору на повний робочий день. Трудові відносини між агентством і працівником не можуть тривати більше 24 місяців, навіть у випадку, коли працівник агентства направляється до кількох користувачів [9].

Крім того, тимчасова агентська робота підлягає регулюванню з точки зору спільної відповідальності користувача (ч. 10 ст. 58 ТК). З 2015 року користувач несе відповідальність за виплату заробітної плати працівнику, якщо він/вона не отримує заробітну плату від свого агентства або отримана заробітна плата не є порівняною із заробітною платою штатного працівника на аналогічній посаді, на вимогу працівника протягом 15 днів з моменту отримання вимоги (ч. 10 ст. 58 ТК). Таким чином, користувачі мають стимул залучати надійні агенції, щоб уникнути цього типу ризику [10].

У цьому дослідженні також варто розглянути нове явище, що стрімко набуває популярності – спільне використання працівників. Європейський фонд поліпшення умов життя та праці (далі – Єврофонд), вважає структуру таких трудових відносин схожою на тимчасову агентську роботу, проте відрізняється тим, що роботодавці об'єднуються з метою розподілу персоналом між компаніями-учасниками, не маючи на меті отримувати за це прибуток.

Роботодавець, не будучи агенцією з тимчасового працевлаштування, відряджає своїх працівників на обмежений період часу для роботи в іншій



компанії, без змін у трудовому договорі та з розумінням того, що після відрядження працівники знову приступають до виконання своїх попередніх обов'язків у компанії, яка їх відряджає.

Такий вид нетипової форми зайнятості набув популярності під час пандемії COVID-19 у першій половині 2020 року як інструмент впоратися з ситуацією, в якій деякі роботодавці не мали достатнього навантаження для своїх працівників, тоді як інші відчували брак працівників, які були на карантині або доглядали за хворими членами сім'ї.

Єврофонд звертає увагу, що в деяких державах-членах ЄС існує спеціальне законодавство, що регулює спеціальне використання працівників.

У Литві Трудовий кодекс зазначає, що трудовий договір може бути укладений з двома або більше роботодавцями для виконання однієї і тієї ж трудової функції. Він надає кожному залученому роботодавцю право реалізовувати права роботодавця і вимагає від них виконувати всі обов'язки роботодавця щодо спільного працівника. Аналогічно, у Португалії Трудовий кодекс дозволяє укласти контракт з кількома роботодавцями, якщо між ними існують корпоративні відносини взаємного володіння, володіння доменом або групою, або спільні організаційні структури [11].

Для ситуативного обміну працівниками законодавство передбачає можливість, за певних умов, скерувати працівників до іншої компанії, не будучи при цьому агентством тимчасової праці. Трудовий договір з початковим роботодавцем залишається чинним, але розподіл роботи та нагляд за нею покладається на приймаючу компанію.

В Австрії, Болгарії, Німеччині, Латвії, Польщі та Румунії немає спеціального законодавства про спільне використання працівників.

У Болгарії спеціальний розподіл працівників можливий завдяки чинному гнучкому законодавству, яке

не забороняє таку модель зайнятості (Міністерство праці та соціальної політики, 2019). Відносини з кількома роботодавцями можуть бути встановлені за допомогою індивідуальних контрактів на неповний робочий день або за допомогою одного контракту, якщо роботодавці створюють підприємство, спеціально призначене для управління трудовими відносинами з працівниками, які працюють за сумісництвом [11].

У багатьох країнах створюють некомерційні асоціації, з метою обміну досвідом, інформацією та порадами між існуючими групами роботодавців, які спільно використовують працівників. Ці асоціації також підтримують зв'язок з (регіональними) урядами, соціальними партнерами та іншими зацікавленими сторонами, а деякі з них отримують фінансову підтримку від (регіональних) інституцій.

Для полегшення обміну тимчасовими працівниками Чеська торгова палата співпрацює з онлайн-платформою, яка пропонує компаніям, що шукають тимчасовий персонал, і тим, хто має намір відрядити працівників, безкоштовні послуги з підбору персоналу. Чеська торгова палата також пропонує безкоштовну телефонну лінію для консультування компаній у цьому контексті [11].

У Люксембурзі в березні та квітні 2020 року Торгово-промислова палата у співпраці з Міністерством праці, зайнятості та соціальної і солідарної економіки; Міністерством Економіки; Національним агентством зайнятості (ADEM) та ін. запустили платформу, яка з'єднує компанії, що потребують робочої сили або компаніями, які мають незадіяних працівників або самозайнятих працівників, які шукають роботу [11].

Аналогічно у Словаччині, Продовольча палата та Асоціація готелів і ресторанів інформували один одного про кількість вільних працівників, а також про підприємства, які шукають додатковий персонал, і допома-



гали компаніям у створенні необхідних юридичних документів [11].

Безумовно така форма співпраці між роботодавцями сприяє залученню кваліфікованих працівників без додаткових на це витрат, що веде до економічного розвитку їх підприємств, а працівники мають високий рівень затребуваності, на відміну від непостійної роботи та ризику звільнення. Проте з іншого боку, робота на різних роботодавців та залучення у різні проекти може призвести до більшого стресу працівника від інтенсивності роботи та дискомфорту від інтеграції в різні колективи/команди.

**Висновки.** З вищенаведеного ми дійшли висновку, що поняття «посередництво» є широким та включає різні форми діяльності, при яких виникають тристоронні відносини для отримання необхідних робочих ресурсів.

На підставі вищевикладеного матеріалу можна сформулювати визначення поняття «посередництво у сфері працевлаштування», розглядаючи його як одну з форм нетипової форми зайнятості, що за своєю природою є тристоронніми трудовими правовідносинами. У яких формат взаємодії буде залежати від поставленої мети.

Наприклад, агентство з працевлаштування надає лише послуги з посередництва у працевлаштуванні заінтересованим у цьому особам, проте не здійснює працевлаштування, на відміну від аутстафінгу, де співробітник офіційно оформлений у штат компанії-постачальника послуг (аутстафінгової компанії), але фактично виконує функції працівника іншої компанії (замовника послуг) на підставі укладеного договору між його роботодавцем та замовником.

Спільне використання працівників також є формою тристоронніх трудових відносин, які виникають між роботодавцями на підставі добровільного та безоплатного обміну незадіяних працівників.

З одного боку такі форми зайнятості сприяють економічному зрос-

тання, оптимізації витрат компаній на персонал, стабільності працевлаштування та затребуваності працівників, а з іншого боку, компанії можуть зловживати такою формою працевлаштування, що призводить до порушення прав працівників АТЗ, збільшення кількості навантаження та стресу на них. В Україні така діяльність тільки починає набирати обертів та популярності, тож необхідно ратифікувати Конвенцію МОП № 181 від 19.06.1997 року та гармонізувати національне законодавство в рамках євроінтеграційного курсу України.

*У статті проведено всебічний аналіз правових аспектів аутстафінгу, як нестандартної форми працевлаштування, яка набирає популярності в Україні та за кордоном. Розглянуто ключові національні та міжнародні нормативно-правові акти, що регулюють таку нестандартну форму працевлаштування як аутстафінг. Особливу увагу приділено особливостям укладання трудових договорів з компаніями-аутстаферами, відповідності таких форм працевлаштування чинному законодавству України та дотриманню міжнародних стандартів.*

*Стаття також включає порівняльний аналіз правового регулювання аутстафінгу у різних країнах, зокрема в Чорногорії та Словаччині. Наведено приклади зловживання такою нестандартною формою зайнятості. У Чорногорії спостерігається спроба уникнення роботодавцями зобов'язань щодо перетворення строкових трудових договорів у безстрокові, тоді як у Словаччині встановлено суворі правила щодо тривалості тимчасових договорів та умов їхнього продовження. Окрім цього, досліджено досвід інших європейських країн, таких як Литва та Португалія, щодо правового регулювання аутстафінгу.*



Аналізуються новітні тенденції в сфері нестандартної зайнятості, такі як спільне використання працівників, яке стало популярним під час пандемії COVID-19. Це явище дозволяє компаніям ефективно використовувати кадровий потенціал, зменшуючи ризики звільнення працівників, але водночас може викликати проблеми, такі як збільшення стресу в працівників через роботу на різних роботодавців.

У підсумку, було зазначено, що хоча українське законодавство в основному відповідає міжнародним стандартам, існує необхідність подальшої гармонізації правових норм у відповідності до євроінтеграційних процесів України. Рекомендується ратифікація Конвенції міжнародної організації праці № 181 для забезпечення додаткових гарантій для працівників, зайнятих в сфері аутстафінгу, що сприятиме сталому розвитку ринку праці в Україні.

**Ключові слова:** послуги з посередництва, МОП, зайнятість, нестандартні форми зайнятості, Європейський фонд поліпшення умов життя та праці, Єврофонд, спільне використання працівників, аутстафінг, агентство тимчасової зайнятості.

#### **Kazimyrova O. Legal support of mediation services under the laws of Ukraine and certain foreign countries**

*The article provides a comprehensive analysis of the legal aspects of outstaffing as a non-standard form of employment that is gaining popularity in Ukraine and abroad. The author examines the key national and international legal acts regulating such a non-standard form of employment as outstaffing. Particular attention is paid to the peculiarities of concluding employment contracts with outstaffing companies, compliance of such forms of employment with the current*

*legislation of Ukraine and compliance with international standards.*

*The article also includes a comparative analysis of the legal regulation of outstaffing in different countries, in particular in Montenegro and Slovakia. Examples of abuse of this non-standard form of employment are provided. In Montenegro, there is an attempt by employers to avoid their obligations to convert fixed-term employment contracts into indefinite contracts, while Slovakia has strict rules on the duration of temporary contracts and the conditions for their extension. In addition, the experience of other European countries, such as Lithuania and Portugal, in the legal regulation of outstaffing is studied.*

*The article analyzes the latest trends in the field of non-standard employment, such as worker sharing, which has become popular during the COVID-19 pandemic. This phenomenon allows companies to effectively utilize human resources, reducing the risk of employee dismissal, but at the same time can cause problems, such as increased stress among employees due to working for different employers.*

*In conclusion, it was noted that although Ukrainian legislation is largely in line with international standards, there is a need for further harmonization of legal norms in line with Ukraine's European integration processes. It is recommended to ratify the International Labor Organization Convention No. 181 to provide additional guarantees for workers engaged in outstaffing, which will contribute to the sustainable development of the labor market in Ukraine.*

**Key words:** mediation services, ILO, employment, non-standard forms of employment, The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Eurofound, Employee sharing, outstaffing, temporary agency work.



**Література**

1. Про приватні агентства зайнятості: Конвенція МОП № 181 від 19.06.1997 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_005#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text)
2. Про роботу в агентствах тимчасової зайнятості: Директива № 2008/104/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 19.11.2008 року. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32008L0104>
3. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 року № 5067-VI. *Голос України*. 2017. № 153-154.
4. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 року № 2755 (зі змінами та доповненнями). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
5. Що треба знати про договір аутстафінгу?: Роз'яснення ГУ Держпраці у Херсонській області від 14.01.2020 року. URL: <https://te.dsp.gov.ua/shho-treba-znaty-pro-dogovir-autstafingu/>
6. Постанова Восьмого апеляційного адміністративного суду від 08.02.2023 року по справі № 380/17416/21 за позовом ФОП Чиж Наталії Миронівни до ГУ Держпраці у Львівській області про скасування припису Держпраці щодо виявлення неоформленої праці. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109063748>
7. *Atypical Employment Relationships: The Position in Montenegro*, Simović-Zoicer, Vesna; van Voss, Guus ; Waas, Bernd, Hart Publishing, *Restatement of Labour Law in Europe*, 2019, p. 571-590.
8. *Strengthening legislation, weakening collective bargaining? Two faces of trade union strategies in Czechia and Slovakia*. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/09596801221140408>
9. *Non-standard forms of employment in selected countries in Central and Eastern Europe – A critical glance into regulation and implementation*; ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe (DWT/CO-Budapest). Budapest: ILO, 2021. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms\\_793096.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_793096.pdf)
10. *Zákon č. 311/2001 Z. z., Zbkonnik práce z 2. čísla 2001*. URL: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20210301>
11. Eurofound (2020), *New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.