

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2023.38.21>[orcid.org/0000-0002-5278-4324](https://orcid.org/0000-0002-5278-4324)

© Сапітон Д.В., 2023

**Д.В. Сапітон****ЩОДО ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ ГІГ-  
КОНТРАКТУ ЯК ФОРМИ РЕАЛІЗАЦІЇ  
ПРАВА НА ПРАЦЮ****D. Sapiton****REGARDING THE LEGAL NATURE  
OF THE GIG CONTRACT AS A MEANS  
OF REALIZING THE RIGHT TO LABOUR**

**Анотація.** Автор досліджує правову природу «гіг-контракту» як способу реалізації права на працю в правовому режимі Дія Сіті. У статті проводиться думка про те, що хоча закон і визначає гіг-контракт як цивільно-правовий договір, однак з огляду на покладення обов'язку на резидента Дія Сіті, щодо забезпечення належних умов для виконання робіт та/або надання послуг, визначення соціальних гарантій для гіг-спеціалістів – дає змогу стверджувати, що гіг-контракт це гібридний правовий механізм цивільного та трудового права. На думку автора, указівка в законі про можливість покладення на гіг-спеціаліста виконання функцій певної посади та можливість залучення локальних трудових нормативно-правових актів до гіг-контракту – дає змогу здійснювати опосередковане регулювання відносин між гіг-спеціалістом та резидентом Дія Сіті за допомогою інструментів трудового права. Окрім того, автор зазначає, що виокремлення частини суспільних відносин у сфері інформаційних та телекомунікаційних технологій, для якої було б природним захистись у площині трудового права – пов'язано з надмірною врегульованістю чинного трудового законодавства, відсутністю норм права, які б відповідали інтенсивним змінам на ринку праці. Автор зазначає, що такі тенденції повинні стимулювати трудове законодавство до його реформування таким чином, щоб укладення гіг-контрактів було частіше виключенням, ніж правилом.

**Ключові слова:** трудове право, право на працю, суб'єкти трудового права, суб'єкти цифрової економіки, правовий режим Дія Сіті, трудовий договір, трудовий контракт, гіг-контракт, гіг-спеціаліст, гарантії працівників, інтеграція трудового права.

**Annotation.** The author researches the legal nature of the "gig contract" as a way of realizing the right to labor in the legal mode of the Diya City. The author notes that the development of forms of labor organization was facilitated by the adoption of the Law of Ukraine "On Stimulating the Development of the Digital Economy in Ukraine" (hereinafter - the Law), which regulates the issue of hired labor of IT specialists on the basis of flexibility and digitalization, introduces the Diya City legal regime and introduces the concepts of "gig-contract"

and "gig-specialist". The article analyzes the rules of the Law and the Labor Code, and throughout the article the author suggests that although the Law defines a gig-contract as a civil law contract, given the obligation imposed on a resident of Diya City to ensure appropriate conditions for the performance of work and/or provision of services, and the definition of social guarantees for gig-specialists, it allows to assert that a gig-contract is a hybrid legal mechanism of civil and labor law. In the author's opinion, the Law's indication of the possibility of assigning functions of a certain position to a gig-specialist and the possibility of including local labor regulations in a gig-contract makes it possible to indirectly regulate the relationship between a gig-specialist and a resident of Diya City using labor law instruments. In addition, the author notes that the separation of a part of social relations in the field of information and telecommunications technologies, which would be natural to be regulated by labor law, is due to the excessive regulation of current labor legislation and the absence of legal rules which would correspond to intensive changes in the labor market. The author points out that such trends should encourage labor legislation to be reformed in such a way that gig contracts are the exception rather than the rule.

**Key words:** labor law, right to work, subjects of labor law, subjects of digital economy, legal regime of Diya City, employment contract, labor contract, gig contract, gig specialist, employee guarantees, integration of labor law.

*Постановка проблеми.* Світова тенденція гнучкості праці залежить від взаємодії різних факторів, таких як технології, культурні зміни та ринкові умови. Завдяки глобальним технологічним зрушенням і динамічній зв'язаності світових ринків, багато компаній стали шукати можливості для гнучкої робочої сили, щоб швидко реагувати на зміни в попиті та умовах ринку.

Розвиток інформаційних технологій і з'єднаність через інтернет дозволяють працівникам працювати віддалено, використовувати хмарні та інші технологічні рішення, що робить цей процес більш гнучким і незалежним від місцезнаходження.

Сучасні працівники все більше цінують баланс між роботою та особистим життям, а також можливість самореалізації. Це стимулює компанії надавати більше гнучкості в графіку роботи й структурах робочих місць.

Розвиток онлайн-платформ і ринків для фрілансу дозволяє працівникам працювати над проектами для різних клієнтів та компаній, незалежно від місцезнаходження й робочого графіку.

Зміна ролей у сучасних компаніях (мультикомпетентність) вимагає від працівників володіння різними навичками та можливість швидко адаптуватися до нових завдань, що також сприяє гнучкості праці.

Пандемія перевела багато компаній у віддалену роботу, і це призвело до ще більшого підвищення гнучкості праці та акценту на розробці нових моделей викликів часу.

Суспільні відносини, які склалися в Україні не є виключенням і тяжіють до загальних світових тенденцій, що в свою чергу сприяло створенню середовища Дія Сіті. Правовий режим Дія Сіті покликаний стимулювати розвиток

цифрової економіки шляхом запровадження у тому числі нового інструменту – «гіг-контракту», який формально є цивільно-правовим договором, однак містить соціальні гарантії трудовправового характеру.

*Аналіз останніх досліджень.* Середовище Дія Сіті у вітчизняній юридичній науці хоча й тільки починають досліджувати але вже є напрацювання таких авторів як Ю.О. Саєнко, С.М. Тарасюк, Н.І. Вознюк, Н.О. Колесниченко, Д.О. Новіков, О.М. Лук'янчиков, Ю. Тищенко.

Окрім того Кульбашина О.А. та Малимон В.Г. розглянули гіг-контракт як складову цивільного права України та визначили правові наслідки його укладення для гіг-спеціаліста та резидента Дія Сіті. Зіноватна І.В. та Зіноватний В.В. досліджували трудовий контракт, укладений з резидентом Дія Сіті та гіг-контракт як форми організації праці, що застосовуються в ІТ-секторі. Занфірова Т. А. досліджувала на прикладі запровадження правового режиму Дія Сіті тенденцію уподібнення трудових відносин цивільно-правовим відносинам.

*Мета* Метою є розкрити правову природу такого способу реалізації права на працю як «гіг-контракт».

*Виклад основного матеріалу.* Інтенсивний розвиток форм організації праці сприяв прийняттю Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» (далі – Закон) яким було запроваджено правовий режим Дія Сіті, введено такі поняття як гіг-контракт та гіг-спеціаліст [1].

Закон врегульовує питання найманої праці фахівців ІТ-сфери на засадах гнучкості та діджиталізації, що має спонукати громадян України залишатися працювати в Україні, а іноземців – здійснювати релокацію до України.

Як зазначає Ю.О. Саєнко Закон передбачає три види трудової зайнятості як способи реалізації права на працю в правовому режимі Дія Сіті: трудовий контракт як вид трудового договору; гіг-контракт як особливий вид цивільно-правового договору; звичайні цивільно-правові та господарсько-правові договори (залежно від наявності в надавача послуг/виконавця робіт статусу ФО-П) [2, с. 92–93].

Законом визначено, що «гіг-контракт – цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті зобов'язується оплачувати виконані роботи та/або надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії, передбачені розділом V цього Закону» [1].

У свою чергу «гіг-спеціаліст - фізична особа, яка за гіг-контрактом є підрядником та/або виконавцем» [1].

Згідно положень ст. 3 КЗпП України – «дія цього Кодексу та законодавства про працю не поширюється на відносини між гіг-спеціалістами та

резидентами Дія Сіті, визначені Законом України "Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні"» [3].

«За відсутності підтверджень, що резидент Дія Сіті ввів фізичну особу в оману щодо правової природи вчиненого правочину, укладення та/або виконання гіг-контракту не може вважатися вступом у трудові відносини» (ч. 8 ст. 17 Закону; ст. 235 КЗпП України) [1].

«Безпосередньо в місцевих загальних судах розглядаються трудові спори за заявами працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи (крім випадків виконання робіт чи надання послуг за гіг-контрактом у порядку та на умовах, передбачених Законом України "Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні"» (п. 6 ч. 1 ст. 232 КЗпП України) [1].

Окрім того, передбачено, що «юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, не несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі фактичного допуску до роботи без оформлення трудового договору (контракту) шляхом укладення гіг-контракту в порядку та на умовах, передбачених Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» (ч. 2, 11 ст. 265 КЗпП України) [1].

Системно аналізуючи вищезазначені норми Закону та КЗпП України можна дійти висновку про те, що законодавець не встановлює чітких критеріїв розмежування фахівців які працюють за гіг-контрактом від категорії найманих працівників за трудовим контрактом.

Верховний суд у своєму рішенні від 09 червня 2021 року №420/2174/19, визначає, що характерними ознаками трудових відносин є:

- систематична виплата заробітної плати за процес праці (а не її результат);
- підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку;
- виконання роботи за професією (посадою), визначеною Національним класифікатором України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», затвердженим наказом Держспоживстандарту від 28.07.2010 №327;
- обов'язок роботодавця надати робоче місце;
- дотримання правил охорони праці на підприємстві, в установі, організації тощо [4].

Законодавець мав намір установити застереження, які унеможливають кваліфікацію відносин між сторонами гіг-контракту як трудові. Норми Закону є спеціальними відносно до норм КЗпП України і лише той факт, що між сторонами укладено саме гіг-контракт достатньо для визначення такого договору цивільно-правовим навіть якщо кожна із зазначених ознак трудових відносин може бути присутня в гіг-контракті.

Хоча й, дійсно, з одного боку гіг-контракт реалізує бізнес-прагнення резидентів Дія Сіті, а з іншого – забезпечує соціальні гарантії гіг-спеціалісту, однак не можемо погодитись з думкою О. А. Кульбашної та В. Г. Малимона щодо того, що в межах української правової системи гіг-контракт є інструментом цивільного права [5, с. 81].

Як зазначають Д. О. Новіков та О. М. Лук'янчиков, спроби внормувати діяльність ІТ-сфери за допомогою норм Закону перетворились у впровадження цивілістичного елемента в регулювання трудових відносин, обмеження в трудових гарантіях значного числа працівників інтернет-платформ, появою таких антинаукових конструктів як гіг-контракт, який за своєю природою не є ані трудовим, ані цивільно-правовим договором. [6, с. 141].

Схожу думку висловила Т. А. Занфірова, зазначивши, що межі між трудовим і цивільно-правовим договором «розмиваються» і причиною цього є покладення обов'язку забезпечити належні умови виконання робіт/надання послуг, надавати соціальні гарантії – на сторону гіг-контракту – резидента Дія Сіті. Погоджуємося з думкою автора про те, що атрибутами правової держави при зміні законодавства повинні бути виваженість та обґрунтованість, адже за відсутності останніх зміни не зможуть відповідати викликам, які стоять перед нами сьогодні [7, с. 66–67].

Закон передбачив пакет соціальних гарантій для гіг-спеціалістів, а саме:

- мінімальний розмір середньої місячної винагороди в сумі не менше, ніж еквівалент 1200 євро (п. 2 ч. 1 ст. 5 Закону) (при цьому гіг-контракт може передбачати збільшення розміру винагороди за гіг-контрактом, за умови досягнення певних показників якості та інших характеристик виконаних робіт, їх дострокового виконання (надання) тощо (ч. 2 ст. 19 Закону));

- гарантія у вигляді заборони відрахувань чи зменшення розміру винагороди за гіг-контрактом, крім відрахувань за шкоду завдану майну резидента Дія Сіті з вини гіг-спеціаліста, при цьому сума таких відрахувань не може перевищувати 20 відсотків місячної винагороди (ч. 5 ст. 19 Закону);

- гарантія щодо забезпечення гіг-спеціаліста обладнанням та іншими засобами, необхідними для виконання робіт (надання послуг) та можливість отримання компенсації повністю або частково фактичних витрат, понесених гіг-спеціалістом у процесі виконання робіт та/або надання послуг (ч. 6, 7 ст. 20 Закону);

- максимальний час виконання завдань не може перевищувати 8 годин на день та 40 годин на тиждень відповідно;

- право на щорічну оплачувану перерву у виконанні робіт (наданні послуг) тривалістю 17 робочих днів;

- загальнообов'язкове державне соціальне страхування та страхування гіг-спеціалістів у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності;

- право на перерву у виконанні робіт (наданні послуг) у зв'язку з вагітністю та пологами [1].

Як зазначають І. В. Зіноватна та В. В. Зіноватний, гарантії дуже подібні до гарантій, передбачених трудовим законодавством [8, с. 219]. Підтримуємо думку автора про те, що праця ІТ-спеціалістів повинна бути врегульована нормами трудового права [8, с. 223].

Дискусійною є думка С. М. Тарасюка, який зазначає, що з аналізу положень ст.ст. 18-23 Закону можна дійти висновку про рецепцію норм трудового законодавства, що є нетиповим для цивільно-правових договорів. Така коняструкція відповідає запиту саме гіг-спеціалістів. В Україні правова культура щодо укладання трудових контрактів є нерозвиненою на відміну від країн Європейського Союзу [9, с. 138].

Ще в 1996 році Міжнародна організація праці (далі – МОП) прийняла конвенцію Конвенція про надомну працю №177 [10] та та Рекомендацію МОП №184 [11], які регулюють питання роботи поза приміщенням роботодавця.

У межах ЄС між соціальними партнерами було укладено Європейську Рамкову угоду про телероботу між Європейською комісією і європейськими об'єднаннями профспілок і роботодавців. Відповідно до положень цієї Угоди – телепраця це одна з форм організації та/або виконання роботи, з використанням ІТ, у межах трудового договору, де робота, яка також може бути виконана в приміщеннях роботодавця, здійснюється за межами цих приміщень на постійній основі [12].

Подальший розвиток трудового законодавства ЄС втілюється у Директиві про прозорі та передбачувані умови праці у Європейському Союзі 2019/1152 [13]. Зазначена директива була прийнята, зокрема у зв'язку із тим, що попередня Директива 91/533/ЄЕС, яка визначала мінімальні трудові права не поширювала свою дію на усіх працівників у Союзі, зокрема через нові форми зайнятості, що виникли в результаті розвитку ринку праці [14].

Так, у преамбулі Директиви 2019/1152 зазначається як обґрунтування її прийняття у тому числі принцип № 5 Європейської опори з соціальних прав, проголошений у Гетеборгу 17 листопада 2017 року, що передбачає наступне: незалежно від виду й тривалості трудових відносин працівники мають право на справедливе та рівне ставлення щодо умов праці, доступу до соціального захисту і навчання; слід сприяти переходові до безстрокових форм зайнятості; відповідно до законодавства та колективних угод слід забезпечити необхідну гнучкість роботодавців для швидкої адаптації до змін в економічних умовах; слід сприяти новим формам праці, які забезпечують якісні умови праці; необхідно заохочувати підприємництво і самозайнятість, і сприяти професійній мобільності; слід запобігати трудовим відносинам, які призводять до ненадійних умов праці, зокрема шляхом заборони

зловживань нетиповими договорами; випробний термін повинен мати розумну тривалість [13].

Таким чином, для спрямування розвитку нових форм зайнятості, які виникли у зв'язку із інтенсивними змінами на ринку праці через демографічний розвиток і діджиталізацію, Європейський Союз прийняв Директиву 2019/1152 якою сприяє наданню ряду нових мінімальних прав, спрямованих на заохочення захищеності та передбачуваності трудових відносин, забезпечуючи при цьому позитивне зближення між державами-членами і збереження гнучкості ринку праці та запобігаючи трудовим відносинам з ненадійними умовами праці, зокрема шляхом заборони зловживань нетиповими договорами.

Закон передбачає, що гіг-контрактом або внутрішніми документами резидента Дія Сіті можуть визначатися такі умови виконання робіт (надання послуг):

- 1) час виконання робіт (надання послуг);
- 2) час відпочинку;
- 3) умови перебування гіг-спеціалістів за визначеним місцем виконання робіт (надання послуг) та за місцем здійснення діяльності резидентом Дія Сіті;
- 4) правила резидента Дія Сіті, зокрема щодо охорони праці у місцях виконання робіт (надання послуг) та місцях здійснення діяльності резидентом Дія Сіті, та відповідальність за їх порушення;
- 5) порядок оброблення персональних даних;
- 6) надання додаткових компенсаційних виплат чи гарантій;
- 7) інші умови виконання робіт (надання послуг) [1].

Уявляється обґрунтованою позиція Ю. О. Саєнко щодо того, що такі умови гіг-контракту свідчать про природну близькість до трудового договору, адже об'єктом гіг-контракту є виконувана послуга яка трансформується у трудову функцію. Зазначені умови гіг-контракту є віддзеркаленням таких класичних інститутів трудового права як час відпочинку, охорона праці, гарантії і компенсації [2, с. 91].

Таким чином, законодавцем хоча й встановлено застереження, які унеможливають кваліфікацію відносин між сторонами гіг-контракту як трудові, однак вважаємо, що трудове право може мати опосередкований вплив на відносини між резидентом Дія Сіті та гіг-спеціалістом з огляду на положення ч. 5 та ч. 6 ст. 17 Закону.

Внутрішні документи резидента Дія Сіті можуть бути залучені до гіг-контракту шляхом посилання на них у гіг-контракті. Резидент Дія Сіті зобов'язаний повідомляти гіг-спеціаліста про внесення змін до таких внутрішніх документів не пізніше як за 30 днів до набрання ними чинності, якщо гіг-контрактом не визначено інший строк (ч. 5 ст. 17 Закону) [1].

Послуги (роботи), що надаються (виконуються) за гіг-контрактом, можуть полягати у виконанні функцій певної посади, зокрема функцій головного інженера, відповідальної особи, яка організовує роботу, пов'язану із захистом персональних даних під час їх оброблення (ч. 6 ст. 17 Закону).

Отже, резидент Дія Сіті має можливість своїм локальним нормативним актом, який визначає правила загальнообов'язкової поведінки працівників, регулює відносини у сфері праці – регулювати відносини, які склались між ним, як замовником за гіг-контрактом та гіг-спеціалістом.

Цікаво, що поведінка виражена у вигляді застереження про обов'язок замовника повідомити виконавця про внесення змін до таких внутрішніх документів не пізніш як за 30 днів до набрання ними чинності – також запозичено з трудового права, а саме такого інституту як зміна істотних умов праці.

*Висновки.* Гіг-контракт – гібридний правовий механізм цивільного та трудового права. Закон хоча й визначає його як цивільно-правовий договір, однак покладення обов'язку на резидента Дія Сіті щодо забезпечення належних умов для виконання робіт та/або надання послуг, а також надання соціальних гарантій гіг-спеціалістам, що передбачені розділом V цього Закону – є характерним для трудового права.

Окрім того, пряма вказівка в Законі про можливість покладення на гіг-спеціаліста виконання функцій певної посади та можливість включення локальних трудових нормативно-правових актів до гіг-контракту – дає змогу здійснювати опосередковане регулювання відносин між гіг-спеціалістом та резидентом Дія Сіті за допомогою інструментів трудового права.

Надмірна врегульованість чинного трудового законодавства, відсутність норм права, які б повною мірою відповідали інтенсивним змінам на ринку праці через демографічний розвиток і діджиталізацію, низький розвиток правової культури щодо укладання трудових контрактів – сприяли тому, щоб законодавцем було виокремлено частину суспільних відносин у сфері інформаційних та телекомунікаційних технологій, для якої б, здавалося, природнім було залишитись в площині трудового права.

Чи були зміни законодавства виважені та обґрунтовані покаже час, однак, на нашу думку, така тенденція повинна стимулювати трудове законодавство до його реформування таким чином, щоб укладення гіг-контрактів було частіше виключенням ніж правилом.

В іншому разі, ігнорування змін на ринку праці буде викликати запит у суспільства шукати альтернативу – розширювати перелік видів діяльності, здійснення яких стимулюється в межах правового режиму Дія Сіті, що може нести загрозу настання негативних наслідків у вигляді деградації інститутів трудового права.

## Література

1. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні : Закон України від 15.07.2021 р. № 1667-IX: станом на 1 січ. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text>.
2. Саєнко Ю.О. Способи реалізації права на працю в правовому режимі Дія-сіті. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «ПРАВО». 2023. Випуск 37. С. 86-93;
3. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII: станом на 1 жовт. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
4. Постанова Верховного Суду від 09.06.2021 р. у справі № 420/2174/19: ЄДРСР. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97533766>. (дата звернення: 01.10.2023);
5. Кульбашна О. А., Малимон В. Г. Гіг-контракт в цивільному праві України. *Colloquium-journal*. 2022. №36 (159). С. 78-81;
6. Новіков Д.О., Лук'янчиков О.М. Правові проблеми регулювання праці гіг-спеціалістів в умовах євроінтеграції. Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції. XI Міжнародна науково-практична конференція (м. Харків, 8 жовтня 2021 р.). Харків, Право, 2021. С. 138–141;
7. Занфірова Т. А. основні тенденції реформування трудового законодавства: вплив воєнного стану. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. Науковий збірник. 2022. Випуск 3. С. 62-67;
8. Зіноватна І.В., Зіноватний В.В. ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В ІТ-СФЕРІ. Журнал «Актуальні питання у сучасній науці». 2022. № 3(3). С. 212-225.
9. Тарасюк С.М. Особливості застосування гіг-контрактів резидентами правового режиму Дія Сіті. Юридичний вісник. 2022. Вип. 2 (63). С. 133–142;
10. Конвенція Міжнародної організації праці № 177 про надомну працю: міжнародний документ від 20.06.1996. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_327#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text).
11. Рекомендація Міжнародної організації праці № 184 щодо надомної праці: міжнародний документ від 20.06.1996. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_100#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100#Text).
12. Рамкова угода про телероботу між Європейською комісією та європейськими об'єднаннями профспілок та роботодавців 2002 (Framework Agreement on telework, between the ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP 2002) URL: <http://bit.ly/3s3lfId>.
13. Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union (Text with EEA relevance) OJ L 186, 11.7.2019, p. 105–121. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152>.
14. Директива Ради №91/533/ЄЕС від 14.10.1991 про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин (Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship (Text with EEA relevance)). OJ L 288, 18.10.1991, p. 32–35. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31991L0533>.