

УДК 349.2

Венедіктов Сергій Валентинович,
доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У КАНАДІ

Стаття присвячена дослідженню особливостей регулювання праці за трудовим правом Канади. Зроблено висновок, що трудове право Канади є унікальним явищем, в якому можна простежити риси, характерні в першу чергу для правових систем Великобританії та Сполучених Штатів Америки. Незважаючи на те, що британська правова основа в країні була сформована історично, в сучасній Канаді вже можна спостерігати не характерні для трудового права Великобританії: відсутність детальної регламентації трудових відносин у нормах писаного права; незастосування квазісудових спеціалізованих органів з розгляду всіх категорій трудових спорів; відхід від розроблення єдиних загальнодержавних стандартів у сфері праці та ін. Трудо-правовий зв'язок між США та Канадою досить чітко простежується в механізмах поділу трудового права на: (а) федеральне і місцеве (право провінцій та територій) та (б) індивідуальне і колективне. Однак канадське трудове право вбачається більш врегульованим порівняно зі Сполученими Штатами, в яких дуже поширеним залишається застосування доктрини «найму за бажанням».

Ключові слова: *трудове право Канади, трудовий договір, колективно-договірне регулювання праці, робочий час, час відпочинку, припинення трудових правовідносин.*

Венедиктов С.В. Особенности правового регулирования трудовых отношений в Канаде

Статья посвящена исследованию особенностей регулирования труда по праву Канады. Сделан вывод, что трудовое право Канады является уникальным явлением, в котором можно проследить черты, характерные в первую очередь для правовых систем Великобритании и Соединенных Штатов Америки. Несмотря на то, что британская правовая основа в стране была сформирована исторически, в современной Канаде наблюдаются не характерные для трудового права Великобритании: отсутствие детальной регламентации трудовых отношений в нормах писаного права; неприменение квазисудебных специализированных органов по рассмотрению всех категорий трудовых споров; отход от единых общегосударственных стандартов в сфере

труда и так далее. Трудоправовая связь между США и Канадой достаточно четко прослеживается в механизмах деления трудового права на: (а) федеральное и местное (право провинций и территорий) и (б) индивидуальное и коллективное. Однако канадское трудовое право усматривается более урегулированным по сравнению с Соединенными Штатами, в которых очень распространенным остается применение доктрины «найма по желанию».

Ключевые слова: трудовое право Канады, трудовой договор, коллективно-договорное регулирование труда, рабочее время, время отдыха, прекращение трудовых правоотношений.

S.Venediktov. Special aspects of the legal regulation of labour relations in Canada

The article investigates the peculiarities of regulation of labour according to the Canadian law. The author considers the prerequisites for the emergence of labour law in the country, as well as modern trends in the regulation of labour relations. Attention is drawn to the realization of international norms in the regulation of labour relations. It was concluded that the impact of international standards on the Canadian national law is negligible. Out of 36 ILO Conventions were ratified by Canada, only 23 of them are remaining in force.

Canada does not have a constitution like the Ukrainian one. According to Art. 52 (2) of Constitution Act of 1982, the Constitution of Canada includes: (a) the Canada Act 1982, including this Act; (b) the Acts and orders referred to in the schedule; and (c) any amendment to any Act or order referred to in paragraph (a) or (b). Thus, in Canada fundamental rights and guarantees in the field of labour have not been disclosed at the constitutional level. But at the same time, the value of the Constitution of Canada for labour law should be considered as fundamental without exaggeration.

The Canada Labour Code regulates individual and collective labour relations that arise only in those sectors of the economy that have federal jurisdiction. In all other cases, the law of the province or territory applies. For instance, the direct regulation of labour relations in the province of Quebec is carried out by the Civil Code of Québec and Act Respecting Labour Standards.

Also the article explores the form of the employment contract, the regulation of working hours and time off work, the procedure of termination of employment relations, as well as the resolving of labour disputes according to the Canadian labour law.

It is concluded that Canada's labour law is a unique phenomenon in which can be traced the fundamentals of the legal systems of the United Kingdom and the United States of America. Despite the fact that the British legal platform in the country was formed historically, in modern Canada, we can already observe not typical for the labour law of the UK features, such as: the lack of detailed regulation of labour relations in the statute law; non-application of quasi-judicial specialized bodies for

the resolving of all forms of labour disputes; the lack of unified national standards in the field of labour etc. The legal bond between the United States and Canada is quite clearly traced in the mechanisms of division of labour law into: (a) federal and local (the law of provinces and territories) and (b) individual and collective. However, the Canadian labour law is more regulated than in the United States, in which the use of the “employment-at-will” doctrine remains very common.

Key words: *Canadian labour law, employment contract, collective bargaining, working hours, time off work, termination of employment relations.*

Канада, незважаючи на свою достатньо молоду за світовими мірками історію, займає поміж інших розвинених країн світу одне з провідних місць. Це пов'язано не тільки з тим фактом, що Канада обіймає другу за площею територію в світі, але й з наявністю в країні потужної, стабільної та багатогалузевої економіки, яка плавно здійснює свій позитивний вплив на всі соціальні та політичні процеси життя держави. Наведена обставина не оминула і розвиток сфери праці в країні. Наприклад, згідно зі статистичними даними станом на кінець 2017 року популяція робочої сили в Канаді складала 19 663 тисячі осіб, серед яких 18 416 тисяч були працевлаштованими [1]. При цьому серед ключових особливостей регулювання праці в Канаді слід навести той факт, що вона поряд з Великобританією, США, Ірландією, Австралією та Новою Зеландією формує англосаксонський вид трудового права, що свідчить про своєрідність трудових правовідносин у зазначеній країні та їх певну ексклюзивність для України.

Наведені обставини посилюють інтерес до трудового права Канади, роблячи приклади регулювання трудових відносин у зазначеній країні цікавими як для національної науки, так і для правозастосування. Тим більше, що Україна вже тривалий час перебуває на стадії реформування законодавства у сфері праці, а тому запозичення позитивного зарубіжного досвіду в цій сфері вбачається досить корисним. Актуальність висвітлення ключових особливостей регулювання праці в Канаді та їх дослідження крізь призму українського трудового права зумовлена також і тим фактом, що у 2016 році між Канадою та Україною була підписана Угода про вільну торгівлю, що набула чинності повною мірою у 2017 році. Глава 13 зазначеної Угоди присвячена питанням праці. Так, згідно з Додатком 13-А до неї Україною та Канадою розроблений орієнтовний перелік сфер для спільних заходів, таких як: свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів, скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці, реальна заборона дитячої праці та недопущення дискримінації в галузі праці і занять; інституційна спроможність адміністрацій з питань праці та органів правосуддя; інспекції з питань праці та

системи перевірки; форми співробітництва та вирішення спорів з метою забезпечення продуктивних трудових відносин між робітниками, працедавцями та урядами; механізми нагляду за дотриманням законодавства про тривалість робочого часу, мінімальної заробітної плати та оплати понаднормової праці, а також умови працевлаштування; профілактика травматизму і професійних захворювань etc.

Звертаючись безпосередньо до аналізу правового регулювання праці у Канаді, слід звернути увагу на його британське підґрунтя, яке досить чітко простежувалося на початку формування її правової системи та поступово трансформувалося у досить самобутнє та унікальне трудове право економічно та соціально розвиненої держави. Як зазначав у 1969 році відомий канадський науковець та суддя Бора Ласкін, більше ніж двісті років пройшло з того часу, коли англійське право та англійські правові інститути були укорінені у ще не народженій Канаді. Підтримувана спочатку віддаленим контролем з Вестмінстеру та місцевим управлінням колоніальних губернаторів англійська традиція пережила канадську законодавчу та судову незалежність, залишившись важливою та всеосяжною силою у праві Канади [2, с. 1].

Д.В. Черняєва, досліджуючи трудові відносини в країнах англосаксонського права, зазначає, що раніше серед всіх колишніх колоній Великобританії розробка власного законодавства у сфері праці була розпочата в Канаді, де перші відповідні норми з'явилися в окремих провінціях вже в середині XVIII сторіччя. Перша інкорпорація британських норм простежується в законодавстві про працю провінції Онтаріо 1847 року, а також в законах провінцій Землі Руперта і Британської Колумбії, прийнятих в кінці XIX сторіччя. Проте ідея регулювання індивідуальних трудових відносин на підставі поняття публічно-правового статусу працюючих осіб, яка була присутня у британських першоджерелах, не знайшла застосування в канадському законодавстві про працю. Канадський законодавець спочатку встановлював, що індивідуальні трудові правовідносини базуються на відповідному договорі, примусове дотримання умов якого забезпечується мировими суддями [3, с. 135].

У 1867 році британський парламент прийняв Акт про Британську Північну Америку – Конституцію Канади, яка послужила зразком для наступних конституцій британських домініонів. Цей акт оформив об'єднання низки провінцій і територій (Квебек, Онтаріо, Нова Шотландія і Нью-Брансвік) в єдиний федеральний домініон під назвою «Канада». Акт про Британську Північну Америку втілює в собі основні риси британської конституційної практики в поєднанні з досвідом побудови федерації у США. За формою

правління Канада була своєрідною монархією, оскільки главою держави проголошувався британський монарх, представлений в самому домініоні генерал-губернатором. Законодавча влада вручалася федеральному парламенту Канади, який складався з двох палат: сенату, що призначався генерал-губернатором, і палати громад, яка обиралася. Парламент мав право видавати нові закони з усіх найважливіших питань життя федерації, а також приймати поправки до конституції, що стосуються діяльності федерального уряду. Інші поправки до конституції могли здійснюватися тільки британським парламентом на вимогу парламенту Канади [4, с. 22].

Основною метою перших канадських законів про працю був захист британських традицій субординації у відносинах наймачів і найманих працівників від агресивно-ліберальної ідеології, що набула поширення у США після війни за незалежність. Подібна відданість британським традиціям (у тому числі і в сфері правового регулювання праці) дозволяла Канаді заручитися підтримкою метрополії, зберігши певну самостійність у межах імперії і убезпечивши себе від можливого завоювання молодого американською державою. Однак практичне застосування зазначених законів було незначним. Основна частина прикладних норм протягом багатьох років продовжувала формуватися судами. Зокрема, одним з найбільш поширених видів покарань за самовільне залишення робочого місця і неправомірне одностороннє припинення індивідуального трудового правовідношення було відпрацювання часу відсутності працівника на робочому місці в подвійному розмірі або більше. Ця специфічна практика зберігалася в прецедентному праві Канади до середини XX сторіччя [3, с. 135-136].

Звертаючись до сучасного трудового права Канади, у першу чергу слід навести досить цікавий факт – незважаючи на те, що зазначена країна є членом Міжнародної організації праці починаючи з 1919 року, за весь час свого членства в зазначеній організації нею було ратифіковано лише 36 конвенцій МОП, серед яких станом на 2018 рік залишились чинними тільки 23 конвенції (e.g. 12 конвенцій було денонсовано). Поміж ратифікованих та чинних на цей час конвенцій МОП слід виділити: Конвенцію про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень № 1 від 1919 року; Конвенцію про охорону праці при використанні азбесту № 162 від 1986 року; Конвенцію 2006 року про працю в морському судноплаванні; Конвенцію про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці № 187 від 2006 року *etc.*

Канада не має конституції у звичному для України розумінні. Так, відповідно до статті 52(2) її Конституційного акта (*Constitution Act*) від 1982

року Конституцію Канади (*Constitution of Canada*), крім зазначеного акта, формують: (а) Акт про Канаду (*Canada Act*) від 1982 року; (б) Акти та накази, вказані в його додатку; (с) будь-які поправки до цих Актів або наказів. Таким чином, у Канаді основні права та гарантії у сфері праці на конституційному рівні свого розкриття не отримали. Але при цьому значення Конституції Канади для трудового права в цілому без перебільшення слід вважати фундаментальним. У цьому випадку слід повністю підтримати позицію І.Я. Кісельова, який вказував, що Конституція Канади визначає юрисдикцію у виданні законів про працю не тільки для федерального парламенту, але й для провінцій, причому повноваження федерації в цій частині є обмеженими і федеральні закони про працю поширюються лише на 10 % працівників. По суті в межах Канади співіснують трудове право англосаксонського типу (в англійських провінціях) і трудове право континентально-європейського типу, близьке до французького (провінція Квебек) [5, с. 80].

Наведена особливість Конституції Канади фактично виділяє два види правового регулювання трудових відносин у країні: (а) федеральний, що поширюється лише на державні та міжпровінційні сектори економіки, та (б) локальний, який застосовується в окремій провінції або території. Так, наприклад, Канадський трудовий кодекс (*Canada Labour Code*) містить положення, присвячені регулюванню: відносин між роботодавцями і профспілками; охорони праці; нормування робочого часу і часу відпочинку; оплати праці; встановлення відпусток та святкових днів *etc.* Але зі свого боку зазначений Кодекс має достатньо вузьку сферу поширення та застосовується лише у тих галузях господарства, які мають федеральну юрисдикцію. До них належать: повітряний, залізничний, автомобільний та морський транспорт; банківський сектор; радіостанції та телебачення; діяльність, що реалізується безпосередньо поза межами юрисдикції провінцій *etc.* Станом на 2017 рік Канадським трудовим кодексом охоплювалося приблизно 18 тисяч роботодавців та 900 тисяч працівників, що складало 6 % від усіх працюючих в країні [6].

У Канаді налічується десять провінцій, а також три території, кожна з яких має власне регулювання трудових відносин, засноване на писаному та прецедентному праві. Окреме місце серед них посідає провінція Квебек, яку, крім найбільшої території в Канаді, також виділяє приналежність до романо-германської правової сім'ї, що є не характерним для іншої території країни, заснованої на англосаксонському праві. Така приналежність є обмеженою і поширюється лише на регулювання цивільних відносин, тоді як адміністративне та кримінальне право зберігають традиційну для Канади модель. Безпосередньо

трудовим відносинам у провінції Квебек присвячена глава VII «Трудовий договір» розділу II «Договори певної класифікації» книги V «Зобов'язання» Цивільного кодексу провінції Квебек (*Civil Code of Québec*), а також положення Закону про дотримання трудових норм (*Act Respecting Labour Standards*).

Відповідно до положень Цивільного кодексу провінції Квебек (статті 2085-2090) під трудовим договором розуміється договір, згідно з яким особа, працівник зобов'язується на обмежений час та за винагороду здійснювати роботу під керівництвом або контролем іншої особи, роботодавця. Такий договір може бути строковим або укладеним на невизначений строк. Працівник зобов'язаний не лише виконувати свою роботу з обачністю та старанністю, але й діяти сумлінно і чесно, не розголошуючи будь-якої конфіденційної інформації, яку він отримує під час виконання своєї роботи (останній обов'язок працівника продовжує свою дію також протягом розумного строку після закінчення договору або постійно у випадку, коли інформація стосується репутації та приватного життя інших осіб). У разі якщо після закінчення строкового договору працівник за погодженням роботодавця продовжує працювати протягом наступних п'яти днів, договір вважається таким, що укладений на невизначений строк.

Слід також зазначити, що у Канаді за аналогією зі Сполученими Штатами Америки простежується досить чіткий поділ трудового права на: (а) індивідуальне (*employment law*), що регулює трудові правовідносини між працівниками, які не є членами профспілок, та роботодавцями; і (б) колективне (*labour law*), присвячене регулюванню відносин, учасниками яких є профспілки, їхні члени та роботодавці. Остатній вид трудового права, незважаючи на загально поширений спад колективно-договірного регулювання праці у світі, у Канаді залишається достатньо розповсюдженим. Так, згідно зі статистичними даними у період з 1984 по 2014 роки у країні було укладено 12 799 колективних договорів, 10,9 % з яких припадає на федеральний сектор. Хоча слід констатувати, що протягом зазначених 30 років кількість укладених договорів з кожним роком все ж зменшувалася. Так, наприклад, у 1984 році загальна кількість укладених колективних договорів складала 575 одиниць, але у 2014 їхня чисельність вже дорівнювала 324 договорам. При цьому така тенденція є характерною як для державного, так і для приватного секторів економіки. У 2015 році колективні договори поширювались загалом на 4,6 мільйона працівників, що відповідало рівню охоплення профспілками у 30,6 % і свідчило про невелике збільшення порівняно з 2014 роком, в якому такий рівень дорівнював 30,4 % [7]. До речі, станом на 2017 рік профспілками було охоплено ті ж 30,4 % працюючих [8].

Звертаючись до індивідуального трудового права, хотілося б зазначити, що в Канаді воно фактично сформовано навколо трудового договору, а не трудових правовідносин, як це характерно для України. Крім того, слід погодитися з позицією Д.В. Черняєвої, яка зазначає, що важливою особливістю канадського трактування індивідуального трудового правовідношення є також очевидне прагнення законодавця включити в нормативні акти прецедентні критерії розмежування трудових і цивільно-правових відносин, розроблених британськими судами (зокрема, критерій «економічної реальності» та управлінський критерій). Однак на практиці застосовуються й інші критерії, розроблені британським прецедентним правом, – критерій наміру сторін, критерій особистого виконання роботи та інші [3, с. 139].

Трудовим правом Канади не встановлені вимоги щодо форми трудового договору, але, як правило, він укладається усно. Письмова форма договору є поширеною у тих сферах господарювання, що потребують покладення додаткових обов'язків і відповідно відповідальності на його сторін (e.g. при здійсненні найму топ-менеджменту або висококваліфікованих кадрів). На рівні писаного права закріплюються фактично лише основні стандарти у сфері праці, такі як: мінімальний розмір оплати праці, тривалість робочого часу, порядок надання відпусток, забезпечення належних та безпечних умов праці *etc.* Інші особливості регулювання трудових відносин визначаються працівниками та роботодавцями самостійно в індивідуальних або колективно-договірних домовленостях.

Розмір мінімальної заробітної плати, що має виключно погодинне вираження, формується кожною провінцією або територією окремо. Для працівників, на яких поширюється федеральна юрисдикція, він прирівнюється до мінімальної заробітної плати дорослого населення провінції або території, де зазвичай працює особа (стаття 178 Канадського трудового кодексу). Найбільший розмір мінімальної зарплати можна простежити в провінціях Онтаріо (С \$ 14,00 на годину) та Альберта (С \$ 13,60 на годину), найменший – у провінціях Саскачеван (С \$ 10,96 на годину) та Нова Шотландія (С \$ 11,00 на годину).

Нормативи тривалості робочого часу і часу відпочинку на території Канади не є однаковими. Наприклад, у провінції Онтаріо згідно із Законом про трудові стандарти (*Employment Standards Act*) тривалість робочого часу дорівнює 8 годинам на день та 48 годинам на тиждень (якщо працівник працює більше 44 годин на тиждень, подальші години оплачуються у 1,5 розміра заробітної плати). У провінції налічується 10 святкових неробочих днів: Новий

рік, День сім'ї, Страсна п'ятниця, День народження королеви Вікторії, День Канади, Цивільне свято, День праці, День подяки, Різдво та «День подарунків» (другий день Різдва). Працівник має право на двотижневу щорічну відпустку після 12 місяців безперервної роботи в одного роботодавця (трьохтижневу відпустку – після п'яти років безперервної зайнятості). Така відпустка є оплачуваною, розмір відпусткових дорівнює 4 % від заробітної плати (6 % від заробітної плати – після п'яти років безперервної зайнятості).

Зі свого боку стаття 169 Канадського трудового кодексу визначає, що за загальним правилом стандартні часи роботи працівника не можуть перевищувати 8 годин на день та 40 годин на тиждень. Жоден роботодавець не має права визначати або дозволяти працівнику працювати більше 8 годин у будь-який день або 40 годин у будь-який тиждень. Стаття 184 зазначеного Кодексу закріплює, що кожен працівник має право на оплачувану відпустку тривалістю не менше 2 тижнів, а після 6 років безперервної роботи в одного роботодавця – не менше 3 тижнів. Розмір відпусткових у цьому випадку дорівнює 4 % від заробітної плати (6 % від заробітної плати – після шести років безперервної зайнятості працівника). Для федеральних працівників передбачено 11 святкових неробочих днів: Новий рік, Страсна п'ятниця, Другий день Пасхи, День народження королеви Вікторії, День Канади, Цивільне свято, День праці, День подяки, День пам'яті загиблих у Першій та Другій світових війнах, Різдво та «День подарунків» (другий день Різдва).

Незважаючи на те, що в країні відсутній чіткий перелік підстав припинення трудового договору, доктрина «найму за бажанням» (*employment-at-will doctrine*), яка є популярною у сусідніх Сполучених Штатах Америки, в Канаді не застосовується. Тому для припинення трудових правовідносин, як правило, необхідною є наявність достатньої підстави (*just cause*), яка виражається в триваючій поведінці працівника, що не відповідає розумним вимогам роботодавця (e.g. неналежне виконання своїх обов'язків, систематичне запізнення на роботу, грубе поводження з клієнтами або колегами). Звільнення працівника за разовий протиправний проступок має місце у таких виняткових випадках, як, наприклад, скоєння ним дрібної крадіжки, перебування в стані алкогольного сп'яніння *etc.*

Крім того, в Канаді на рівні писаного права встановлені імперативні вимоги, що мають як пряме, так і опосередковане відношення до припинення трудових правовідносин. Наприклад, Законом про трудові стандарти провінції Онтаріо передбачені механізми попередження про розірвання трудового договору (залежать від локального стажу працівника у конкретного роботодавця та дорівнюють від одного до восьми тижнів) та виплати вихідної допомоги

(встановлюється, якщо працівник пропрацював у роботодавця 5 років і більше). Згідно зі статтями 2091-2096 Цивільного кодексу провінції Квебек будь-яка зі сторін договору, укладеного на невизначений строк, може припинити його дію, надавши попередження про припинення іншій стороні. Таке повідомлення повинно бути надано в розумні строки з урахуванням характеру трудових правовідносин, конкретних обставин, при яких вони реалізуються, та їх тривалості. Після припинення договору роботодавець зобов'язаний надати працівнику на його прохання довідку про місце роботи, в якій зазначаються сторони договору, його строк, а також характер виконуваної роботи.

Законодавчі вимоги щодо повідомлення про припинення трудових відносин та виплати вихідної допомоги є мінімальними, а тому можуть бути розширеними загальним правом або положеннями трудових і колективних договорів. Так, наприклад, розумний термін попередження за загальним правом залежить від низки факторів, включаючи вік працівника, його посаду і обов'язки, тривалість роботи, розмір заробітної платні, а також наявність додаткової зайнятості. Як правило, керівний склад та кваліфіковані працівники мають право на місяць попередження про припинення трудових відносин. Однак зазначене правило є дуже загальним, а тому деякі суди явно не схвалюють його використання [9].

За трудовим правом Канади роботодавцю не заборонено припинити трудовий договір відразу ж після отримання попередження від працівника, виплативши йому матеріальну компенсацію, пропорційну до заробітної плати, яку б він міг отримати під час роботи в період попередження (*payment in lieu of notice*). Але при цьому застосування у Канаді «садової відпустки» (*garden leave*), яка в першу чергу є популярною у Великобританії, свого поширення не отримало. Згідно з наведеною відпусткою упродовж строку попередження про майбутнє звільнення працівник фактично не виконує свої обов'язки (не з'являється на робочому місці), але продовжує отримувати заробітну платню та інші передбачені трудовим договором доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати.

Також на розірвання трудового договору в Канаді впливають положення нормативно-правових актів, що не є спеціальними відносно галузі трудового права. Як приклад таких законодавчих актів, слід навести Кодекс прав людини провінції Онтаріо (*Ontario Human Rights Code*) від 1990 року та Закон про забезпечення належних умов для мешканців провінції Онтаріо з обмеженими можливостями (*Accessibility for Ontarians with Disabilities Act*) від 2005 року, які забороняють дискримінаційні дії відносно працівників, у тому числі під час

припинення з ними трудових правовідносин.

Працівники, які вважають, що їхнє звільнення було незаконним, мають право оскаржити дії роботодавців як безпосередньо до суду, так і в адміністративному порядку, звернувшись до відповідних органів провінції або території. У провінції Нова Шотландія такими органами є Рада з трудових питань (*Labour board*) та Відділ праці (*Labour standards division*). Для працівників, на яких поширюється федеральна юрисдикція, таким адміністративним органом щодо розгляду трудових спорів є Рада з виробничих питань Канади (*Canada Industrial Relations Board*). Останній орган є незалежним, представницьким, квазісудовим трибуналом, до повноважень якого належать тлумачення та застосування частин першої та другої Канадського трудового кодексу (присвячені регулюванню відносин між роботодавцями та профспілками, а також дотриманню вимог охорони праці). Зазначений орган також уповноважений на тлумачення та застосування частини другої (професійні відносини) Закону про статус артистів (*Status of the Artist Act*) [10].

Слід також зазначити, що згідно з Канадським законом з прав людини (*Canadian Human Rights Act*) у разі, якщо порушення прав працівника, на якого поширюється федеральна юрисдикція, носить дискримінаційний характер, він має право звернутися зі скаргою до Канадської комісії з прав людини (*Canadian Human Rights Commission*). У випадку, коли розслідування та подальші заходи реагування цієї комісії не призводять до позитивного результату, справа передається на розгляд Канадського трибуналу з прав людини (*Canadian Human Rights Tribunal*). Схожі процедури передбачені також для працівників, на яких поширюється право провінцій або територій.

Таким чином, все вищевикладене дозволяє зробити висновок, що трудове право Канади є унікальним явищем, в якому простежуються риси, характерні в першу чергу для правових систем Великобританії та Сполучених Штатів Америки. Незважаючи на те, що британська правова основа в країні була сформована історично, в сучасній Канаді вже можна спостерігати не характерні для трудового права Великобританії: відсутність детальної регламентації трудових відносин в нормах писаного права; незастосування квазісудових спеціалізованих органів з розгляду всіх категорій трудових спорів; відхід від розроблення єдиних загальнодержавних стандартів у сфері праці *etc.* Трудо-правовий зв'язок між США та Канадою досить чітко простежується в механізмах поділу трудового права на: (а) федеральне і місцеве (право провінцій та територій) та (б) індивідуальне і колективне. Однак канадське трудове право вбачається все ж більш врегульованим порівняно зі Сполученими Штатами, в яких дуже поширеним залишається застосування доктрини «найму за

бажанням».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Labour force, employment and unemployment, levels and rates, by province (Newfoundland and Labrador, Prince Edward Island, Nova Scotia, New Brunswick). URL: <http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/l01/cst01/labor07a-eng.htm> (дата звернення 17.05.2018).
2. Laskin B. The British tradition in Canadian law. London: Stevens and sons, 1969. 138 p.
3. Черняева Д.В. Трудовые отношения в странах англосаксонского права. Москва: Волтерс Клувер, 2010. 208 с.
4. История государства и права зарубежных стран: Учебник для вузов: В 2 ч. Ч. 2/ Под общ. ред. д.ю.н., проф. О.А. Жидкова и д.ю.н., проф. Н.А. Крашенинниковой. 2-е изд., Москва: Издательство НОРМА, 2003. 720 с.
5. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. Москва: Дело, 1999. 728 с.
6. Federally Regulated Businesses and Industries. URL: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/employment-equity/regulated-industries.html> (дата звернення 29.06.2018).
7. Collective bargaining trends in Canada, 1984-2014. URL: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/collective-bargaining-data/reports/trends-canada.html#fnb1> (дата звернення 29.06.2018).
8. Union coverage rate in Canada in 2017, by provinces. URL: <https://www.statista.com/statistics/442980/canada-union-coverage-rate-by-province/> (дата звернення 29.06.2018).
9. Employment law in Canada: provincially regulated employers. URL: <https://mcmillan.ca/files/Employment%20Law%20in%20Canada%20-%20provincially%20regulated%20employers.pdf> (дата звернення 29.06.2018).
10. Canada Industrial Relations Board. URL: <http://www.cirb-ccri.gc.ca/eic/site/047.nsf/eng/home> (дата звернення 29.06.2018).