

## РОЗДІЛ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2(349.3)

### ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УКРАЇНІ ТА КАНАДІ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ

#### EMPLOYMENT CONTRACT AS A BASIS FOR THE EMERGENCE OF LABOR RELATIONSHIPS IN UKRAINE AND CANADA: A COMPARATIVE ANALYSIS

**Бондар О.С.,***кандидат юридичних наук,**доцент кафедри цивільно-правових дисциплін**Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*

У статті досліджується питання щодо правової природи поняття «трудовий договір» як інституту трудового права, а також як підстави для виникнення трудових правовідносин в Україні та Канаді. У процесі дослідження було розглянуто визначення поняття трудового договору у трьох аспектах, а саме: загальне визначення цього поняття в Україні, наведено погляди науковців із цього питання, а також легальне визначення згідно із трудовим законодавством України та Канади. У статті приділено увагу висвітленню ключових особливостей, порядку укладання трудового договору, його змісту та підстав для розірвання з огляду на трудове законодавство України та Канади, що дозволило виявити деяку схожість, а також суттєві відмінності у правових нормах, які стосуються трудового договору, а також позитивні приклади, актуальні для впровадження у трудове право України. Автором зроблено аналіз норм трудового законодавства України та Канади саме в частині, що стосується такого інституту трудового права, як трудовий договір і їх порівняння. У статті автор також звертається до правової думки вітчизняних і закордонних науковців щодо їхнього бачення визначення поняття трудового договору та його особливостей. У дослідженні наведено положення проекту Трудового кодексу України щодо юридичного закріплення поняття трудового договору і інших пов'язаних із цим аспектів. На підставі системного аналізу та досліджених матеріалів автором зроблено висновок щодо законодавчого закріплення та регулювання питання трудового договору як способу реалізації особою свого права на працю та підстави для виникнення трудових правовідносин між працівником і роботодавцем. Зазначено, що трудовий договір відіграє важливу роль у регулюванні відносин між суб'єктами трудових відносин як в Україні, так і в Канаді. Заважено, що позитивним є запозичення такої підстави для розірвання трудового договору, як смерть працівника або роботодавця, це усунуло б недолік сучасного Кодексу законів про працю України в частині закріплення підстав для розірвання трудового договору.

**Ключові слова:** договір, трудовий договір, контракт, угода, працівник, роботодавець, наймана праця.

The article explores the legal nature of the concept of "employment contract" as an institution of labor law, as well as the grounds for the emergence of labor relations in Ukraine and Canada. In the process of research, the definition of the concept of employment contract was considered in three aspects, namely: a general definition of this concept in Ukraine, the views of scientists on this issue, as well as the legal definition according to the labor legislation of Ukraine and Canada. The article focuses on highlighting key features, the procedure for concluding an employment contract, its content and grounds for termination in view of the labor law of Ukraine and Canada, which allowed to reveal certain similarities, as well as significant differences in the legal rules related to the employment contract, as well as positive relevant for implementation in the labor law of Ukraine. The author analyzes the labor law of Ukraine and Canada in the part concerning the labor law institution such as the employment contract and their comparison. In the article, the author also addresses the legal opinion of domestic and foreign scientists regarding their vision of defining the concept of employment contract and its features. The study also cites the provisions of the Project of Labor Code of Ukraine on the legal consolidation of the concept of employment contract and other related aspects. On the basis of systematic analysis and researched materials, the author concludes on the legislative fixing and regulation of the issue of employment contract as a way of exercising a person's right to work and grounds for the emergence of a labor relationship between the employee and the employer. It is noted that the employment contract plays an important role in regulating relations between the subjects of employment relations in both Ukraine and Canada. It is noted that borrowing such a reason for termination of an employment contract as the death of an employee or an employer is positive, this would eliminate the shortcoming of the current Labor Code of Ukraine in terms of fixing the grounds for termination of the employment contract.

**Key words:** pact, employment contract, contract, agreement, employee, employer, hired work.

**Постановка проблеми.** Україна взяла євроінтеграційний курс та впевнено крокує до спільноти європейських країн світу, що, безумовно, є каталізатором стрімкого переходу до ринкової економіки, її бурхливого розвитку. Не є винятком ринок праці як один з основних показників рівня розвитку суспільних відносин у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників. Ці відносини є предметом регулювання трудового законодавства України. Конституція України гарантує право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, тобто бути зайнятою особою. Основною формою реалізації задоволення особою потреби в зайнятості, а в роботодавця – у найманні працівника є трудовий договір, що являє собою по суті окремий інститут трудового права України. Нині дуже гостро постає питання щодо проведення реформи законодавства про працю України, оскільки чинний Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) України був ухва-

лений ще за часів радянської влади і несе на собі відбиток юридичної конструкції соціалістичної епохи. Зазначене вище тільки посилює актуальність упровадження позитивного досвіду країн зарубіжжя, приклади якого можуть бути використані та покладені в основу сучасних нормативно-правових актів України у сфері праці. У такому разі доречним постає аналіз трудового права Канади, адже станом на 2018 р., згідно зі статистичними даними, на повну зайнятість працювали приблизно 15,17 мільйонів людей віком від 15 років, що свідчить про багатий досвід цієї країни в регулюванні трудових відносин.

**Аналіз наукових досліджень.** Питання колективно-правового та договірного регулювання трудових відносин вивчалось багатьма вітчизняними та закордонними дослідниками-правниками, серед яких Н.Б. Болотіна, Б.С. Беззуб, В.С. Венедіктов, Г.С. Гончарова, Л.В. Голяк, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, О.М. Кіселевич, А.Р. Мацюк, А.С. Мацак, О.М. Махітуліна, І.І. Митрофанов, В.М. Новіков, О.М. Обушенко, П.Д. Пилипенко,

В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, О.В. Плєскул, В.Г. Ротань, Л.С. Таль, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко й інші. Проте, незважаючи на значний науковий внесок, міжнародний досвід деяких країн щодо правового регулювання трудових відносин досліджений фрагментно і потребує подальшого вивчення, а саме безпосередньо сучасне дослідження трудового договору як інституту трудового права Канади, яке б розкривало його поняття, порядок укладання, форму, зміст і особливості розірвання в порівнянні з тим, як трудовий договір розглядається з українського правового погляду, у науці трудового права України не проводилось.

**Метою статті** є дослідження й аналіз поняття трудового договору в Україні та Канаді, висвітлення ключових особливостей порядку його укладання, змісту та підстав для розірвання, що дозволить виявити позитивні приклади, актуальні для запровадження у трудовому праві України.

**Виклад основного матеріалу.** Найвищою юридичною силою в Україні наділена Конституція України, яка проголосила право кожного на працю, а також встановила принципи й основні положення трудового законодавства. Треба наголосити на тому, що Конституція України закріплює принцип, відповідно до якого кожний має право на належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від встановленого законом рівня. Принцип, згідно з яким право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом. Конституцією України забороняється використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення [1].

Праця для людини посідає одне з найважливіших місць у житті, оскільки вона являє собою основу для створення та використання всіх соціальних благ, взяття участі в економічних і політичних процесах суспільства. Праця виступає не тільки як засіб отримання матеріальних благ, а ще і як спосіб для самореалізації та самовираження людини, яка відчуває моральне задоволення від того, що займає певну ланку в суспільстві та виконує корисну для нього та себе функцію. Невід'ємним чинником цього процесу є використання найманої праці, яка полягає в забезпеченні можливості влаштування людей на роботу, що, у свою чергу, пов'язано з укладанням трудового договору. Саме з укладенням трудового договору вчені пов'язують виникнення трудових правовідносин між найманим працівником і роботодавцем, а це, у свою чергу, слугує залученню цих суб'єктів до цілої низки трудових відносин. Сьогодні в Україні наймана праця є основною формою реалізації та здійснення трудової діяльності, а тому і одним з основних принципів реалізації права на працю є добровільне бажання особи працювати, тобто її волевиявлення бути влаштованою на роботу. Отже, укладання трудового договору – реалізація особи свого добровільного бажання бути найманою роботодавцем для виконання певної трудової функції.

Нині необхідно з'ясувати, що таке «договір» узагалі, що саме розуміють під трудовим договором вітчизняні та закордонні вчені, чи існує законодавче закріплення цього поняття в нормативно-правових актах України та Канади, які регулюють трудові відносини. Передусім треба сказати, що термін «договір» досить поширений і використовується в різних галузях права, а саме в цивільному, господарському, земельному тощо. Загальне визначення поняття «договір» можемо знайти в «Юридичній енциклопедії», де зазначено, що договір – це угода двох або більше сторін про встановлення, зміну чи припинення відповідних прав і обов'язків [2]. Маючи дане твердження, можемо звернутись до позиції науковців щодо визначення поняття «трудоий договір». Так, на думку О.І. Кисельової та Т.А. Кобзевої, «трудоий договір – це угода між

працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою-роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець – виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін» [3, с. 78]. Інші науковці, які також мають неабиякий досвід у сфері трудового права, а саме М.І. Іншин, В.Л. Костюк, В.П. Мельник, дають таке визначення трудового договору: «це правовичин між роботодавцем та фізичною особою, що реалізує правна працю, за яким фізична особа як працівник зобов'язана належним чином виконувати трудову функцію та пов'язані з нею трудові обов'язки з підляганням встановленому внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язаний своєчасно і повному обсязі виплачувати заробітну плату, належним чином організувати та гарантувати умови праці відповідно до актів трудового законодавства, соціального партнерства та локальних нормативних актів, домовленості сторін» [4, с. 194]. І.І. Митрофанов і О.В. Плєскул визначають трудовий договір як договір між працівником та роботодавцем, за яким працівник зобов'язується виконувати роботу за визначеною трудовим договором трудовою функцією з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язується надати відповідну роботу, обладнання, матеріали, сировину, забезпечити робоче місце працівника належними і безпечними санітарно-побутовими умовами, своєчасно виплачувати обумовлену заробітну плату та здійснювати соціальні відрахування у відповідні фонди [5, с. 112].

Дивлячись на те, яке визначення законодавець закріпив у ст. 21 Кодексу законів про працю України, варто звернути увагу на його великий за обсягом зміст. Аналізуючи надане законодавцем визначення, бачимо, що йому не вдалось уникнути традиційного соціалістичного підходу до розуміння форм власності та підприємництва, через що у визначенні фігурують фактично неіснуючі власники підприємств, установ і організацій. Нині наявна необхідність ввести у трудове законодавство України єдине визначення поняття «роботодавець», що слугувало б зміні та скороченню словосполучення «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа», що, у свою чергу, ніяк не відіб'ється на суті визначення терміна «трудоий договір». Крім того, варто зазначити, що в Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [6] уже міститься визначення поняття «роботодавець», яке збігається з вищевказаною конструкцією, а саме: власник підприємства, установи, організації незалежно від форм власності, від виду діяльності та галузевої належності або вповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю. Ураховуючи вищевикладене, можна зазначити, що необхідним у КЗпП України й інших нормативно-правових актах, що регулюють трудові відносини, є закріплення поняття «роботодавець» для унеможливлення випадків розбіжності між різними законодавчими актами.

Аналізуючи проєкт Трудового кодексу України, можна помітити, що законодавцем уже було взято до уваги вищевказане виправлення. Так, згідно зі ст. 31 даного законопроєкту, трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу, визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, правил внутрішнього трудового розпорядку, колективного договору, локальних нормативних актів роботодавця в інтересах, під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні,

безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату [7].

Усі вищевказані вчені під час визначення терміна «трудовий договір» свою домку та позицію ґрунтують саме на легальному закріпленні цього поняття у КЗпП України, де законодавець у ст. 21 зазначає, що трудовий договір – угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Варто зазначити, що трудовому договору у КЗпП України присвячена гл. 3 [8].

Отже, бачимо, що в Україні термін «трудовий договір» офіційно закріплений у КЗпП України, а також існує правова думка багатьох учених-трудовиків, які досить чітко і не двозначно пояснюють сутність і зміст цього поняття.

Звертаючись до трудового законодавства Канади, а саме до її Трудового кодексу, бачимо, що він не містить визначення трудового договору, у зв'язку із чим одразу виникає питання: «Якщо основний нормативно-правовий акт, який регулює відносини праці, не містить визначення поняття трудового договору, який по суті і є підставою виникнення трудових відносин, тоді як узагалі такі відносини можуть виникнути?». Відповідь на це й інші питання, пов'язані із трудовим договором, дає нам Цивільний кодекс провінції Квебек (Civil Code of Québec) (далі – ЦК провінції Квебек). Це зумовлено тим, що провінцію Квебек, яка займає найбільшу територію в Канаді, також виділяє приналежність до романо-германської правової сім'ї, що є нехарактерним для іншої території країни, заснованої на англосаксонському праві. Щодо цього цікава інформація міститься на офіційному сайті Департаменту правосуддя Канади, де в розділі «Про систему правосуддя Канади» (About Canada's System of Justice) міститься інформація про «Цивільно-правову традицію» (The civil-law tradition) і зазначено, що цивільні кодекси містять вичерпний виклад правил, багато з яких сформульовано як основні, загальні принципи вирішення будь-яких суперечок, які можуть виникнути. На відміну від судів загального права, суди в цивільно-правовій системі спочатку звертаються до Цивільного кодексу, а потім посилаються на попередні рішення, щоб перевірити, чи відповідають вони один одному. Квебек – єдина провінція із Цивільним кодексом, який базується на французькому кодексі Наполеона (Наполеонівський кодекс). Решта Канади використовує загальне законодавство [9].

Безпосередньо трудовим відносинам у провінції Квебек присвячена низка статей гл. VII «Трудовий контракт» р. II «Договори певної класифікації» кн. V «Зобов'язання» ЦК провінції Квебек, а також положення Закону про дотримання трудових норм (Act Respecting Labour Standards). Так, відповідно до положень ст. ст. 2085–2097 ЦК провінції Квебек, а саме ст. 2085, трудовий контракт/договір (contract of employment) – це угода, за якою особа-працівник зобов'язується протягом обмеженого часу та за винагороду виконувати роботу під керівництвом або контролем іншої особи – роботодавця [10]. Аналізуючи дане визначення та порівнюючи його з тим, що закріплене у ст. 21 КЗпП України, визначимо таке: поняття «трудовий договір» за КЗпП України та ЦК провінції Квебек має схожі положення але водночас і суттєві відмінності, на яких варто зосередити нашу увагу.

По-перше, треба зупинитись на тому, що англійське слово *contract* українською мовою може перекладатись як буквально – «контракт», так і як «договір» або «угода».

По-друге, в обох випадках бачимо, що особа, яка виконує роботу – працівник, а особа, з якою працівник укладає трудовий договір, називається по-різному, в Україні законодавець визначає цю особу як власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізичну особу, а в Канаді, згідно з нормами ЦК провінції Квебек, такою особою є роботодавець, що по суті є більш сучасним терміном, який уживається скрізь.

По-третє, за виконану роботу працівник отримує заробітну плату (КЗпП України) / винагороду (ЦК провінції Квебек), що по суті є тотожними поняттями, це свідчить про майже однаковий підхід щодо розуміння необхідності сплачувати заробітну платню роботодавцем працівнику.

По-четверте, в Україні працівник підпорядковується внутрішньому трудовому розпорядку, а в Канаді виконує роботу під керівництвом або контролем роботодавця, що також є схожим, оскільки в Україні правила внутрішнього трудового розпорядку затверджує роботодавець за погодженням із трудовим колективом.

По-п'яте, у ст. 2085 ЦК провінції Квебек зазначається така умова, як обмежений час, протягом якого працівник виконує роботу, тоді як у ст. 21 КЗпП України такої умови ми не знайдемо, тут варто наголосити, що під цією умовою треба розуміти саме тривалість робочого часу, протягом якого працівник виконує роботу, хоча така умова прямо не передбачена ст. 21 КЗпП України, правовому регулюванню робочого часу присвячено цілу главу КЗпП України, а саме гл. 4.

По-шосте, розглядаючи далі зміст ст. 2085 ЦК провінції Квебек і ст. 21 КЗпП України, бачимо, що остання має ширший зміст. Так, окрім вищевказаних умов, у цій статті законодавець закріплює положення, згідно з яким власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується не тільки виплачувати заробітну плату, але і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, тим самим закладаючи основи такого інституту трудового права України, як охорона праці. Варто зазначити, що схожа норма також міститься у ЦК провінції Квебек, а саме у ст. 2087, де зазначено, що роботодавець зобов'язаний не тільки дозволити виконання погоджених робіт і виплатити встановлену винагороду, але й вжити будь-яких заходів, що відповідають характеру роботи, для захисту здоров'я, безпеки та гідності працівника.

Варто зазначити, що ст. 21 КЗпП України дозволяє працівнику укладати трудовий договір на одному або водночас на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін, аналога цієї умови в нормах ЦК провінції Квебек, що стосуються трудового договору, не знайшлося. Цікавим є той факт, що у ст. 21 КЗпП України йдеться про те, що особливою формою трудового договору є контракт, у якому строк його дії, права, обов'язки та відповідальність сторін (зокрема, матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору, зокрема дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін, а сфера застосування контракту визначається законами України. Тут логічно робимо висновок, що такої норми не існує у статтях ЦК провінції Квебек, що стосуються трудового договору, оскільки слово *contract* з англійської мови так і перекладається – «контракт». Тому формулювання «особливою формою трудового договору є контракт» звучало б абсурдно.

Поступово розглядаючи та порівнюючи норми права, що регулюють питання стосовно трудового договору в Україні та Канаді, спостерігаємо таке: в обох випадках законодавець говорить, що трудовий договір / контракт може бути строковим або безстроковим, але у КЗпП України існує і третій вид трудового договору, а саме такий, що укладається на час виконання певної роботи; за трудовим

законодавством України трудовий договір зазвичай укладається в письмовій формі, а також зазначені випадки, коли така форма є обов'язковою, тоді як у ЦК провінції Квебек такої умови немає; трудове законодавство України забороняє необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу, у ЦК провінції Квебек такої умови також немає; КЗпП України забороняє вимагати під час укладання трудового договору деякі відомості та документи (про партійну і національну приналежність, походження тощо), у ЦК провінції Квебек така умова відсутня; КЗпП України дає право роботодавцю запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на тому самому підприємстві осіб, які є близькими родичами, схожі норми у ЦК провінції Квебек із регулювання питань щодо трудового договору відсутні.

Існують ще багато норм КЗпП України стосовно трудового договору, яких немає у відповідному розділі ЦК провінції Квебек, а саме: про випробування під час прийняття на роботу, його строк та результати; про обов'язок роботодавця проінструктувати працівника і визначити йому місце роботи; про обов'язок працівника особисто виконувати доручену йому роботу; про заборону вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором; про переведення на іншу роботу та зміну істотних умов праці тощо.

Варто зазначити, що існує така норма, яка дозволяє продовжувати дію трудового договору після спливу його строку, якщо сторони не висувають своїх заперечень (ст. 39–1 КЗпП України та ст. 2090 ЦК провінції Квебек).

Що стосується підстав для розірвання трудового договору, варто зупинитись на тому, що у ст. 36 КЗпП України наведено вичерпний перелік підстав для його припинення, а саме: за угодою сторін; у разі закінчення строку, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не поставила вимогу про їх припинення; у разі призову або вступу працівника або власника – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада; розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу; у разі переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або переходу на виборну посаду; за відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом із підприємством, установою, організацією, а також за відмови від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці; коли набрав чинності вирок суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи; у разі укладення трудового договору (контракту) у супереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року із дня її припинення; з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади»; у разі набрання чинності рішенням суду про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави стосовно особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у передбачених ст. 290 Цивільного процесуального кодексу України випадках; з підстав, передбачених контрактом; з підстав, передбачених іншими законами. Тоді як у ст. ст. 2091, 2093, 2094 ЦК провінції Квебек говориться про те, що: будь-яка сторона договору, укладеного на невизначений термін, може розірвати його, повідомивши про це іншу сторону. Повідомлення про розірвання подається в розумні строки, урахувавши, зокрема, характер зайнятості, конкретні обставини, у яких воно про-

диться, і тривалість періоду роботи; трудовий договір припиняється після смерті працівника, залежно від обставин він може припинятися і після смерті роботодавця; одна зі сторін може з поважних підстав в односторонньому порядку розірвати трудовий договір без попереднього повідомлення.

Варто наголосити, що трудове законодавство України (ст. 36 КЗпП України) та Канади (ст. 2097 ЦК провінції Квебек) містять положення, згідно з яким в разі зміни підпорядкованості підприємства, установи, організації або відчуження підприємства чи будь-якої зміни його юридичної структури або в разі об'єднання чи з інших підстав (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) трудовий договір не припиняється. Договір є обов'язковим для правонаступника роботодавця. Варто зазначити, що спільною, хоча не ідентичною, є норма про таке: за трудовим законодавством України (ст. 49 КЗпП України) роботодавець зобов'язаний видати працівникові на його вимогу довідку про його роботу на даному підприємстві, в установі, організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати, а відповідно до ЦК провінції Квебек (ст. 2096), після розірвання трудового договору роботодавець надає працівникові на його прохання довідку про роботу, у якій зазначаються лише характер і тривалість роботи та вказуються реквізити сторін.

Аналізуючи положення Трудового кодексу Канади, а саме р. 10 «Особисте звільнення з роботи», бачимо, що конкретних підстав для розірвання трудового договору в цьому розділі не міститься, ідеться лише про те, що в разі, якщо роботодавець бажає звільнити працівника, який пропрацював три місяці підряд, має сповістити про своє бажання звільнити працівника шляхом надання йому відповідного повідомлення за два тижні від передбаченої в повідомленні дати звільнення або виплатити працівникові заробітну плату за два тижні за його звичайною ставкою заробітної плати за звичайну годину роботи замість повідомлення. Якщо працівник, якому роботодавець вручив повідомлення про звільнення, продовжує працювати більше двох тижнів після дати звільнення, зазначеної в повідомленні, його звільнення анулюється, він продовжує працювати далі.

Девід Дж. Дурей, доцент кафедри трудового права та виробничих відносин Йоркського університету, у своїй праці «Закон про працю: повне видання» виокремлює такі умови розірвання трудового договору, як: розірвання за згодою сторін (засобами припинення в такому разі є положення про строковий контракт, контракт із визначеним результатом або вихід на пенсію); фрустрація контракту (непередбачена подія робить виконання договору неможливим); роботодавець розриває трудовий договір, даючи «розумне повідомлення» (роботодавець надає працівникові «розумне повідомлення» про припинення трудових відносин або «оплату замість цього повідомлення»); роботодавець самостійно припиняє відносини (роботодавець стверджує, що працівник відмовився від договору, тому звільняє працівника без попереднього повідомлення); особливий випадок конструктивного звільнення (працівник стверджує, що роботодавець відмовився від договору, а тому припиняє відносини і вимагає відшкодування збитків за втрату права на повідомлення про розірвання); працівник звільняється, вручаючи повідомлення (працівник відмовляється від роботи або вручає повідомлення, що передбачено договором, статутом або передбачається розумним повідомленням) [11, с. 134].

**Висновки.** Отже, підсумовуючи вищевикладене, можна сказати, що трудовий договір відіграє важливу роль у регулюванні відносин між працівником і роботодавцем як в Україні, так і в Канаді. Цікавим виявилось те, що поняття «трудоий договір» по-різному визначається у трудовому законодавстві України та Канади.

Так, за законодавством про працю України трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Дане визначення міститься в ч. 1 ст. 21 КЗпП України. Вітчизняні науковці та фахівці із трудового права України дають майже однакові визначення поняття трудового договору, що зумовлене саме наявністю його легального визначення в нормі закону. Трудове законодавство Канади не містить визначення поняття «трудова угода», натомість його можна знайти в Цивільному кодексі провінції Квебек, а саме у ст. 2085, де трудовий контракт/договір (contract of employment) визначається як угода, за якою особа-працівник зобов'язується протягом обмеженого

часу та за винагороду виконувати роботу під керівництвом або контролем іншої особи – роботодавця. Це з погляду української правосвідомості та правової думки є суттєвим недоліком, бо норма, що стосується регулювання трудових відносин, фактично міститься в нормативно-правовому документі, який можемо віднести до іншої галузі права (цивільне право). Варто зазначити, що зміст цього поняття ширше розкрито у КЗпП України, ніж у ЦК провінції Квебек, але водночас існують як певні відмінності, так і схожі правові норми, що стосуються інституту трудового договору. Так, позитивним є запозичення такої підстави для розірвання трудового договору, як смерть працівника або роботодавця, це усунуло б недолік сучасного КЗпП України в частині закріплення підстав для розірвання трудового договору, оскільки українське трудове законодавство дозволяє укладати трудовий договір із фізичною особою і цілком логічно, що в разі смерті фізичної особи-роботодавця, а також працівника трудові відносини припиняються. Але нині у КЗпП України немає такої підстави припинення трудового договору, як смерть працівника або роботодавця-фізичної особи.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Юридична енциклопедія : у 6-ти т. / ред. кол. : Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. Київ : Укр. енцикл., 1998. Т. 2. С. 232.
3. Кисельова О.І., Кобзева Т.А. Трудове право України : навчальний посібник. Суми : Сумський державний університет, 2017. 309 с.
4. Трудове право України : підручник / за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
5. Митрофанов І.І., Плєскун О.В. Трудовий договір як юридичний факт у трудовому праві : монографія / за заг. ред. І.І. Митрофанова. Одеса : Фенікс, 2014. 272 с.
6. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.
7. Проект Трудового кодексу України від 8 листопада 2019 р. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331).
8. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
9. Офіційний сайт Департаменту правосуддя Канади. URL: <https://www.justice.gc.ca/eng/csj-sjc/just/03.html>.
10. Civil Code of Québec 1991 р. : вебсайт. URL: <http://legisquebec.gouv.qc.ca/en/ShowDoc/cs/CCQ-1991>.
11. Doorey J. David. The Law of Work : Complete edition. 2017. 762 p.