

ПРОЦЕДУРНІ ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ В ЕНЕРГЕТИЧНОМУ СЕКТОРІ

ГАЛИНСЬКИЙ Олександр Вікторович - аспірант кафедри правознавства юридичного факультету Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.71404/LAW.UA.2026.1.65>

Стаття присвячена дослідженню процедурних особливостей укладення трудових договорів у енергетичному секторі економіки України. Обґрунтовано, що трудовий договір є ключовим юридичним фактом, з яким пов'язується виникнення трудових правовідносин між працівником і роботодавцем, набуття особою статусу працівника, поширення на неї системи трудових гарантій, соціального захисту, гарантій оплати праці, охорони праці та інших правових механізмів забезпечення її прав та законних інтересів. Особлива увага у статті приділена тому, що в енергетичному секторі укладення трудового договору має не лише загальне правове значення, а й спеціальне функціональне призначення, оскільки ця сфера є стратегічно важливою для держави, економіки, суспільства та безпеки життєдіяльності населення.

У статті наголошено, що процедура укладення трудового договору з працівниками енергетичного сектору поєднує загальні положення трудового законодавства України зі спеціальними вимогами, зумовленими характером праці в енергетиці, підвищеною небезпечністю окремих робіт, складністю виробничих процесів, необхідністю безперервного функціонування енергетичних підприємств та підвищеними вимогами до професійної підготовки персоналу. Визначено, що до основних передумов укладення трудового договору з працівником енергетичного сектору належать досягнення повноліття, наявність відповідної освіти, кваліфікації, професійної підготовки або досвіду роботи, проходження медичних

оглядів у випадках, передбачених законодавством, відсутність медичних і психіатричних протипоказань, а також наявність спеціальних сертифікатів, допусків чи ліцензій для окремих категорій працівників.

Окрему увагу приділено питанню розмежування трудових і цивільно-правових відносин у сфері енергетики. Зроблено висновок, що виконання робіт з підвищеною небезпекою, експлуатація енергетичних установок та виконання трудових функцій, які передбачають підпорядкування працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку, мають здійснюватися саме на підставі трудового договору або контракту, а не цивільно-правового договору. Підкреслено значення належного інформування працівника про умови праці, наявність небезпечних і шкідливих виробничих факторів, можливі фізики для здоров'я, права на пільги й компенсації, а також відповідальність за недотримання правил охорони праці, техніки безпеки та експлуатації обладнання. Зроблено висновок, що процедурні особливості укладення трудових договорів в енергетичному секторі спрямовані на забезпечення балансу інтересів працівника, роботодавця і держави, а також на підвищення рівня безпеки праці, правової визначеності та стабільності функціонування енергетичних підприємств.

Ключові слова: трудовий договір, енергетичний сектор, працівник, роботодавець, трудові правовідносини, охорона праці, професійний добір, кваліфікаційні вимоги, безпека праці, трудове законодавство.

Вступ

Укладення трудового договору є однією з ключових процедур у сфері трудового права, оскільки саме з цим юридичним фактом пов'язується виникнення трудових правовідносин між працівником і роботодавцем. Через укладення трудового договору особа реалізує право на працю, набуває статусу працівника, а також отримує доступ до системи трудових гарантій, соціальних прав, гарантій оплати праці, охорони праці, матеріального забезпечення та інших правових механізмів захисту. Саме тому процедура укладення трудового договору має не лише формально-юридичне, а й важливе соціальне та організаційне значення, адже від її належного правового оформлення залежить стабільність трудових відносин, захищеність працівника та ефективність реалізації роботодавцем кадрової політики.

У сучасних умовах трудовий договір залишається основною правовою формою залучення особи до найманої праці. Як слушно зазначає І. М. Якушев, право на працю може реалізовуватися різними способами: шляхом вступу у трудові правовідносини, виконання роботи за цивільно-правовими договорами, здійснення підприємницької діяльності, самозайнятості тощо. Водночас найбільш поширеною формою зайнятості населення залишається саме наймана праця, тобто реалізація права на працю через вступ особи у трудові правовідносини [1, с. 74]. У цьому контексті трудовий договір виступає не лише юридичною підставою виникнення трудових правовідносин, а й інструментом забезпечення балансу інтересів працівника та роботодавця.

Особливого значення питання укладення трудових договорів набуває в енергетичному секторі, який є стратегічно важливою сферою функціонування держави, економіки та суспільства. Енергетичні підприємства забезпечують безперервність виробничих, соціальних, комунальних та безпекових процесів, а тому якість формування їх кадрового складу безпосередньо впливає на стабільність роботи відповідних підприємств і сектору загалом. Формування кадрової політики в енергетичній сфері охоплює не лише підбір і відбір персоналу, а й оціню-

вання працівників, їх професійне навчання, підвищення кваліфікації, планування кадрового резерву, підтримання належного соціально-психологічного клімату в колективах, запобігання трудовим конфліктам та визначення реальних потреб підприємства у працівниках.

Виклад основного матеріалу

Сучасний енергетичний сектор України функціонує в умовах суттєвих кадрових викликів. Дефіцит кваліфікованих працівників характерний для багатьох сфер суспільного життя, однак для енергетичних підприємств ця проблема має особливо відчутні наслідки. Зазначається, що в енергетичному секторі, зокрема в електроенергетиці, нафтогазовій промисловості, теплоенергетиці, альтернативній енергетиці, а також на підприємствах житлово-комунального господарства України, бракує кваліфікованих працівників, причому з початком повномасштабного вторгнення ця проблема лише загострилася [2, с. 4]. За таких умов процедура укладення трудового договору набуває додаткового значення, оскільки вона має забезпечувати не лише формальне оформлення працівника, а й створення передумов для його стабільної, безпечної та мотивованої праці.

Для працівника енергетичного сектору офіційне працевлаштування шляхом укладення трудового договору є базовою гарантією реалізації трудових прав. Воно забезпечує визначеність умов праці, розмір і порядок оплати праці, режим роботи, гарантії охорони праці, соціальні права та можливість правового захисту у разі порушення трудових прав. Для роботодавця належне укладення трудового договору є інструментом організації праці, кадрового планування, забезпечення дисципліни, професійної відповідності працівників і стабільності виробничого процесу. Особливої ваги це набуває на підприємствах енергетичної сфери, де помилки в кадровому забезпеченні або неналежне оформлення трудових відносин можуть мати не лише внутрішньо-організаційні, а й ширші соціально-економічні наслідки.

Процедурні особливості укладення трудових договорів в енергетичному секто-

рі потребують окремого наукового дослідження з огляду на стратегічне значення цієї сфери, специфіку організації праці на енергетичних підприємствах, підвищені вимоги до кваліфікації працівників, необхідність забезпечення безперервності виробничих процесів і посилення гарантій трудових прав в умовах кадрового дефіциту. У цьому аспекті слушною є позиція М. І. Іншина, який наголошує, що трудовий договір є найважливішим, центральним інститутом трудового права, його ядром [3, с. 193]. Саме тому дослідження порядку, умов і особливостей укладення трудових договорів в енергетичному секторі є актуальним як для розвитку науки трудового права, так і для вдосконалення практики правового регулювання трудових відносин у стратегічно важливих галузях економіки.

Процедура укладення трудового договору в енергетичному секторі економіки загалом ґрунтується на загальних правилах оформлення трудових правовідносин, однак водночас має низку специфічних ознак, зумовлених особливим характером праці у цій сфері. Варто зазначити, що на сьогодні відсутнє комплексне та спеціально спрямоване наукове дослідження, присвячене саме особливостям укладення трудових договорів із працівниками енергетичного сектору. На нашу думку, така ситуація становить суттєвий виклик для належного розвитку трудових правовідносин у сучасних умовах. Трудовий договір виступає важливим правовим інструментом соціального захисту не лише працівника, а й роботодавця, оскільки виконує охоронну, соціальну, виробничу, гарантійну, матеріально-забезпечувальну та нормативну функції [4, с. 113].

У зв'язку з цим доцільно виокремити основні загальні положення, які характеризують специфіку укладення трудового договору з працівником енергетичного сектору та мають бути з'ясовані ще до моменту фактичного оформлення трудових правовідносин між працівником і роботодавцем.

Трудові відносини у сфері енергетики мають регулюватися відповідно до чинного законодавства України. Це означає, що під час укладення трудових договорів на енергетичних підприємствах необхідно керува-

тися нормами трудового законодавства, які визначають загальний порядок укладення трудового договору, умови оплати праці, режиму роботи та відпочинку, охорони праці, а також відповідальності працівника і роботодавця. Особливої уваги потребує те, що роботи з підвищеною небезпекою повинні виконуватися виключно в межах трудових правовідносин, а на підприємствах енергетичної сфери перелік таких робіт є досить широким. Отже, з працівниками енергетичного сектору в межах чинного законодавства України може укладатися трудовий договір або контракт, однак цивільно-правовий договір не може застосовуватися для виконання робіт з підвищеною небезпекою. Ключовою відмінністю трудових відносин від цивільно-правових є те, що трудове законодавство регулює сам процес організації праці, який передбачає підпорядкування працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку.

Однією з особливостей укладення трудового договору з працівниками енергетичного сектору є вимога щодо досягнення особою 18-річного віку. Тобто до роботи на енергетичних підприємствах, в установах та організаціях можуть допускатися лише повнолітні працездатні особи, які мають повну трудову правосуб'єктність. Аналіз нормативно-правового регулювання у сфері енергетики свідчить, що вимога щодо віку допуску до виконання відповідних робіт закріплюється не в одному нормативно-правовому акті. Такий підхід є обґрунтованим, оскільки праця в енергетичній сфері пов'язана з підвищеними виробничими, технічними та особистими ризиками. Отже, саме досягнення повноліття фактично є однією з передумов доступу особи до роботи в енергетичному секторі економіки.

Для укладення трудового договору з працівником енергетичного сектору необхідною є наявність у нього відповідної освіти, кваліфікаційного рівня, а в окремих випадках — також належного досвіду роботи. Спеціальна освіта енергетичного профілю, зокрема повна вища, базова вища або професійно-технічна, є важливою умовою для подальшого оформлення трудових правовідносин. Якщо посада передбачає наяв-

ність спеціальних знань, роботодавець під час прийняття на роботу має право вимагати від кандидата диплом або інший документ, що підтверджує освіту чи професійну підготовку. Особливістю енергетичного сектору є те, що навіть для зайняття найпростіших професій у цій сфері працівник, як правило, повинен мати відповідний рівень професійної освіти, підтверджений документом закладу освіти. Отже, доступ до професійної діяльності в енергетичному секторі має супроводжуватися належною освітньою та професійною підготовкою.

Важливою передумовою укладення трудового договору є наявність медичного висновку щодо можливості виконання працівником певної роботи на відповідному підприємстві, зокрема щодо відсутності медичних або психіатричних протипоказань. По суті, на цьому етапі встановлюється, чи має особа медичні обмеження для виконання роботи в енергетичній сфері. Водночас така процедура є обов'язковою не для всіх посад, оскільки не кожна робота на підприємствах енергетичного сектору потребує проходження попереднього медичного огляду та отримання висновку про придатність. Однак необхідно наголосити, що укладення трудового договору з особою, якій запропонована робота протипоказана за станом здоров'я відповідно до медичного висновку, не допускається.

У процесі добору працівників для роботи на енергетичних підприємствах часто проводиться співбесіда з кандидатом на посаду. Її метою є не лише перевірка відповідності фахової підготовки особи встановленим кваліфікаційним вимогам і медичним показанням, а й оцінка інших чинників, які можуть впливати на подальше формування професійної культури працівника на підприємстві. Під час співбесіди з'ясовується рівень теоретичної та практичної підготовки кандидата, визначається потреба у спеціальному навчанні, перепідготовці чи підвищенні кваліфікації. Нерідко саме на цьому етапі роботодавець оцінює відповідність особи критеріям, установленим для зайняття посад, передбачених Переліком робіт, де є потреба у професійному доборі, затвердженим наказом Міністерства охо-

рони здоров'я України та Держнаглядохоронпраці від 23.09.1994 року [5].

Для окремих посад на підприємствах енергетичного сектору мають бути чітко визначені кваліфікаційні вимоги. Зокрема, Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, затверджений наказом Міністерства промислової політики України від 22 березня 2007 р. № 120, передбачає різні вимоги залежно від професійної групи працівників. Для керівників такі вимоги встановлюються з урахуванням рівня та функцій управління, складності й відповідальності виконуваних завдань. Для професіоналів передбачаються вимоги щодо повної вищої освіти освітньо-кваліфікаційного рівня магістра або спеціаліста, а також відповідне кваліфікаційне категоріювання. Для працівників, які виконують складні та відповідальні роботи, зокрема інженерів-конструкторів чи інженерів-електроніків, може застосовуватися п'ятирівневе кваліфікаційне категоріювання. Для фахівців визначаються вимоги щодо базової або неповної вищої освіти рівня бакалавра чи молодшого спеціаліста та трирівнева система категоріювання. В окремих випадках може вимагатися повна вища освіта рівня спеціаліста [6]. Для технічних службовців, як правило, передбачаються вимоги професійно-технічної освіти або повної загальної середньої освіти з подальшою професійною підготовкою на виробництві чи у сфері послуг. Наприклад, головний енергетик повинен мати повну вищу освіту відповідного напрямку підготовки рівня магістра або спеціаліста, а також стаж роботи за професіями керівників нижчого рівня відповідного професійного спрямування: для магістра — не менше двох років, для спеціаліста — не менше трьох років.

Для певних категорій працівників енергетичного сектору обов'язковою є наявність спеціального сертифіката або ліцензії. Зокрема, для здійснення енергетичного аудиту необхідно отримати сертифікат енергетичного аудитора. Відповідно до статті 11 Закону України «Про енергетичну ефективність» від 21.10.2021 № 1818-IX, за результатами підтвердження кваліфікації особам, які мають намір провадити діяльність

з енергетичного аудиту, видається кваліфікаційний сертифікат строком на п'ять років. Крім того, закон визначає умови, яким має відповідати особа для підтвердження кваліфікації енергетичного аудитора: наявність відповідної вищої освіти не нижче другого, магістерського рівня; проходження підготовки за відповідним напрямом; досвід роботи не менше трьох років у сферах енергетики, енергетичної ефективності, енергозбереження або енергетичного аудиту; а для енергетичних аудиторів будівель — також відповідність вимогам Закону України «Про енергетичну ефективність будівель» [7]. Окрім цього, для окремих видів діяльності, наприклад для підготовки персоналу з експлуатації ядерної установки, необхідним є отримання відповідної ліцензії.

Обов'язковим елементом процедури укладення трудового договору з працівником енергетичного сектору є інформування його про роботи, що належать до робіт із небезпечними умовами праці або робіт з підвищеною небезпечністю. Відповідно до частини другої статті 5 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ, під час укладення трудового договору, за винятком договорів про дистанційну або надомну роботу, роботодавець зобов'язаний під розписку повідомити працівника про умови праці, наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про права працівника на пільги та компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору, з урахуванням особливостей спрощеного режиму регулювання трудових відносин, визначеного главою III-Б Кодексу законів про працю України [8].

Характерною рисою подальшого укладення трудового договору з працівником енергетичного сектору є обов'язок роботодавця детально роз'яснити майбутньому працівникові всі фактори, які можуть впливати на його здоров'я, а також ризики, що можуть виникати під час виконання трудових обов'язків. Крім того, під час добору персоналу та подальшої роботи з кадрами роботодавець має переконатися, що працівник усвідомлює рівень відповідальності,

який на нього покладається. Працівник повинен чітко розуміти можливі наслідки недотримання або неналежного виконання інструкцій, правил експлуатації, норм охорони праці, заходів безпеки, а також правил внутрішнього трудового розпорядку. Тобто йдеться не лише про формальне ознайомлення працівника з відповідними вимогами, а про формування його свідомого ставлення до виконання трудових обов'язків.

Окремою особливістю є наявність державного регулювання та нагляду у сфері роботи з персоналом, зокрема під час добору працівників для енергетичних підприємств. Це стосується передусім посад і видів робіт, пов'язаних з експлуатацією енергетичних установок, виконанням персоналом спеціальних завдань або робіт підвищеної складності. На законодавчому та підзаконному рівнях можуть встановлюватися конкретні вимоги до кваліфікації персоналу, порядок допуску до самостійного виконання робіт, умови отримання ліцензій, дозволів чи інших документів. До цієї особливості також належать вимоги щодо організації навчання працівників, перевірки їхніх знань, проведення інструктажів та інших заходів, спрямованих на забезпечення безпечної та належної роботи персоналу.

Ще однією гарантією є заборона відмови в укладенні трудового договору з особою, яка запрошена на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи чи організації за погодженням між керівниками відповідних підприємств, установ або організацій.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити належне інформування працівника про умови праці на енергетичному підприємстві. Таке інформування до моменту надання працівником згоди на укладення трудового договору може здійснюватися як в усній, так і в письмовій формі. Якщо працівник погоджується на працевлаштування в енергетичному секторі, зокрема на роботах з підвищеною небезпечністю, наступним етапом оформлення трудових правовідносин є встановлення наявності або відсутності медичних протипоказань для виконання відповідної роботи.

Висновки

Отже, укладення трудового договору в енергетичному секторі має не лише загальне правове значення як підстава виникнення трудових правовідносин, а й спеціальне значення, зумовлене стратегічною роллю енергетики, підвищеною небезпечністю робіт, складністю виробничих процесів та необхідністю забезпечення безперервної роботи енергетичних підприємств.

Встановлено, що процедура укладення трудового договору з працівниками енергетичного сектору поєднує загальні вимоги трудового законодавства зі спеціальними передумовами допуску до роботи. До них належать досягнення працівником повноліття, наявність відповідної освіти, кваліфікації, професійної підготовки або досвіду, проходження медичних оглядів у передбачених законом випадках, відсутність медичних протипоказань, а також наявність спеціальних сертифікатів, допусків чи ліцензій для окремих категорій працівників.

Особливе значення має належне інформування працівника про умови праці, небезпечні та шкідливі виробничі фактори, можливі ризики для здоров'я, права на пільги й компенсації, а також про відповідальність за недотримання правил охорони праці, техніки безпеки та внутрішнього трудового розпорядку. У цьому контексті трудовий договір виступає важливою гарантією правової визначеності, соціального захисту працівника та належної організації праці роботодавцем.

Таким чином, процедурні особливості укладення трудових договорів в енергетичному секторі спрямовані на забезпечення балансу інтересів працівника, роботодавця і держави. Подальше вдосконалення правового регулювання у цій сфері має бути орієнтоване на чіткіше визначення спеціальних вимог до працівників, уніфікацію процедур професійного добору, медичного огляду, навчання, перевірки знань і допуску до роботи, що сприятиме підвищенню рівня безпеки праці та стабільності функціонування енергетичних підприємств.

Література

1. Якушев І.М. Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин:

міжнародний аспект. Історико-правовий часопис: науковий журнал / упоряд. О. Крикунов. Луцьк: Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки, 2020. № 1 (15). С. 74-78

2. Карбовська Л.О., Мазур Ю.В., Братусь Г.А. Управління персоналом підприємств енергетичного сектору України: проблеми а перспективи. Економіка та суспільство. 2024. № 67. С. 1-8

3. Іншин М. І. Трудовий договір крізь призму сьогодення: сутність, значення, особливості. Право України. 2012. №9. С. 192-197

4. Дейнека В.С. Свобода сторін трудового договору при його укладенні: дис. на здоб. наук ступеня доктора філософії. Націон. юрид. ун-т імені Ярослава Мудрого. Харків. 2022. 200 с.

5. Про затвердження Переліку робіт, де є потреба у професійному доборі: Наказ Міністерства охорони здоров'я України, Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 23 вересня 1994 року N 263/121. URL : <https://ips.ligazakon.net/document/view/reg554>

6. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників: наказ Міністерства промислової політики України від 22 березня 2007 р. N 120. URL : <https://ips.ligazakon.net/document/FIN31309>

7. Про енергетичну ефективність: Закон України від 21.10.2021 № 1818-IX. Офіційний вісник України. 2021. № 89. Стор. 9. Стаття 5745

8. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 року № 2694-XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Стаття 668

Galynskiy Oleksandr

PROCEDURAL ASPECTS OF ENTERING INTO EMPLOYMENT CONTRACTS IN THE ENERGY SECTOR

This article examines the procedural aspects of concluding employment contracts in Ukraine's energy sector. It is argued that an employment contract is a key legal fact with which the establishment of labor relations between an employee and an employer is associated, as well as the acquisition by an individual of employee status, the extension to

them of the system of labor guarantees, social protection, wage guarantees, occupational safety, and other legal mechanisms for ensuring their rights and legitimate interests. The article pays particular attention to the fact that in the energy sector, the conclusion of an employment contract has not only general legal significance but also a special functional purpose, as this sector is strategically important for the state, the economy, society, and the safety of the population.

The article emphasizes that the procedure for concluding an employment contract with employees in the energy sector combines the general provisions of Ukraine's labor legislation with special requirements dictated by the nature of work in the energy sector, the increased danger of certain jobs, the complexity of production processes, the need for the continuous operation of energy enterprises, and heightened requirements for staff training. It is determined that the main prerequisites for concluding an employment contract with an employee in the energy sector include reaching the age of majority, having the appropriate education, qualifications, professional training, or work experience, undergoing medical examinations in cases provided for by law, the absence of medical and psychiatric contraindications, as well as the possession

of special certificates, permits, or licenses for certain categories of employees.

Special attention is given to the issue of distinguishing between labor and civil-law relationships in the energy sector. It was concluded that the performance of high-risk work, the operation of energy facilities, and the performance of job duties that require an employee to comply with internal labor regulations must be carried out specifically on the basis of an employment contract or agreement, rather than a civil law contract. The importance of properly informing the employee about working conditions, the presence of hazardous and harmful production factors, potential health risks, rights to benefits and compensation, as well as liability for non-compliance with occupational safety, health, and equipment operation rules is emphasized. It is concluded that the procedural features of concluding employment contracts in the energy sector are aimed at ensuring a balance of interests between the employee, the employer, and the state, as well as at improving occupational safety, legal certainty, and the stability of energy enterprises' operations.

Keywords: employment contract, energy sector, employee, employer, labor relations, occupational safety, recruitment, qualification requirements, workplace safety, labor legislation.