

DOI: 10.34015/2523-4552.2022.4.11
УДК: 349.2

Прокоп'єв Р. Є.,
кандидат юридичних наук, головний
інженер регіональної філії «Південна
залізниця» акціонерного товариства
«Українська залізниця»

ВИЗНАЧЕННЯ МЕЖ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ТРАНСПОРТУ

У статті здійснено комплексне дослідження меж диференціації правового регулювання трудових відносин працівників транспорту. Наголошено на тому, що у трудових відносинах працівників транспорту досить складно провести правильну межу та визначити окремі аспекти нормативно-правового регулювання трудових правовідносин, що обумовлено значною кількістю загальних та спеціальних актів у вказаній сфері. Вказано на можливість зміни меж диференціації правового регулювання трудових відносин працівників транспорту у зв'язку з виникненням нетипових для України ситуацій, таких як, наприклад, COVID-19 та війна росії проти України.

Ключові слова: трудові відносини, диференціація, працівник, транспорт, правове регулювання, норми.

Постановка проблеми. Трудові правовідносини працівників транспорту регулюються досить значною кількістю нормативно-правових актів, які мають різну юридичну силу. Загалом, нормативно-правове регулювання трудових відносин працівників у сфері транспорту характеризується єдністю та диференціацією, де: єдність забезпечується прийнятими загальними актами, які застосовуються до всіх працівників у сфері трудових правовідносин, а диференціація – вказує на особливості праці окремих категорій працівників, із врахуванням різноманітних факторів, об'єктивних та суб'єктивних чинників, фактично індивідуалізуючи певну загальну норму тощо. В той

же час, ми не можемо не зазначити про проблеми, які можуть виникати у процесі здійснення такого правового регулювання. Чи не найбільшою проблемою є наявність колізії загального та спеціального законодавства у сфері трудових правовідносин, в тому числі й працівників транспорту, неврегульованість окремих суспільних відносин, тощо.

При застосуванні тієї чи іншої норми до того чи іншого працівника транспортного підприємства досить складно провести правильну межу та визначити аспекти нормативно-правового регулювання трудових правовідносин. Диференціація правового регулювання трудових правовідносин працівників транспорту

здійснюється у відповідних чітких межах, без визначення яких неможливо уявити існування певної спеціальної норми. Встановлення меж правового регулювання є досить важливим та необхідним, оскільки вихід за межі дозволеного може нести за собою конкретні негативні наслідки та мати серйозні результати як для працівників, так і для роботодавців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі питання єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин у своїх наукових працях досліджували наступні вчені: М.И. Бару, М.І. Іншин, Р.І. Кондратьєва, Р.З. Лівшиць, В.І. Прокопенко, В.В. Сичова, О.М. Ярошенко та інші. Проте, малодослідженим залишається чітке визначення конкретних меж диференціації правового регулювання працівників транспорту, які є необхідними для нормального та ефективного регулювання трудових відносин працівників транспорту.

Постановка завдання. Метою статті є визначення чітких меж диференціації правового регулювання трудових відносин працівників транспорту. Для досягнення поставленої мети у статті здійснюється комплексне дослідження нормативно-правового регулювання трудових відносин працівників транспорту.

Виклад основного матеріалу. Диференціація нормативно-правового регулювання трудових правовідносин працівників транспорту здійснюється за різними об'єктивними та суб'єктивними підставами, а тому окремим питанням, яке досить часто виникає на практичному рівні – це саме правильність застосування таких норм, які б від-

повідали загальним нормам, не суперечили їм та не виходили за межі недозволеного. Вважаємо, що межі диференціації правового регулювання трудових правовідносин працівників транспорту можна охарактеризувати наступним чином:

1) межі диференціації правового регулювання трудових відносин визначаються ст. 9, 9(1) КЗпП України. Так, статтею 9 закріплено, що «умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними» [1]. Цим положенням на рівні основного закону у сфері трудових правовідносин закріплено положення про неможливість погіршення становища працівників шляхом внесення до договорів умов, які б порушували права працівників, обмежували їх права чи законні інтереси. Така норма є суттєвою, оскільки на рівні закону захищає трудові та соціальні права працівника. Але, на жаль, по відношенню до кожної норми трудового права можна знайти певне «але», а тому і наведена вище норма не є виключенням.

На сьогодні в Україні досить поширеним явищем стало укладання контрактів саме у транспортній сфері, особливо по відношенню до працівників залізниці та авіаційного простору, що часто стає додатковою небезпекою для працівників транспортної сфери, оскільки контрактом можуть встановлюватися невідгідні умови, які можуть звужувати права, свободи та законні інтереси працівників транспортної сфери у процесі його виконання.

Законом України «Про залізничний транспорт», а саме ч. 1 статті 15 статті закріплено, що трудові відно-

сини працівників залізничного транспорту загального користування регулюються на підставі Кодексу законів про працю України, Положенням «Про дисципліну працівників залізничного транспорту України», іншими актами законодавства України про працю. Частиною 3 цієї ж статті закріплено, що працівники залізничного транспорту загального користування, які здійснюють обслуговування пасажирів, працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору [2]. Постановою Кабінету Міністрів України від 15.07.1997 року № 764 затверджено Перелік категорій та посад працівників залізничного транспорту, які працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору. Згідно вказаного переліку до категорії таких осіб віднесено ряд осіб керівного складу: начальник вокзалу, начальник об'єднаного бюро залізничної з розподілу місць у поїздах, начальник лінійного бюро з розподілу місць у поїздах, завідувач квиткової каси, начальник пасажирського поїзда, завідувач виробництва (вагону-ресторану, ресторану, кафе); окремі фахівці: інструктор резерву провідників, ревізор, ревізор-інструктор з контролю пасажирських поїздів; технічні службовці: касир квитковий, контролер - ревізор пасажирських поїздів; та робітники: провідник пасажирського вагона, буфетник [3]. Наведений перелік осіб по відношенню до яких застосовується контрактна форма працевлаштування є досить широким та в основному пов'язаний із певними управлінськими функціями, які виконує особа, а це підкреслює необхідність більш детального та поглибленого вивчення не тільки самого розуміння конт-

ракту щодо працівників транспортної сфери, а й розгляд основних проблем, які мають місце чи можуть виникати при застосуванні такої форми трудового договору. Умови контракту, які визначаються, мають бути соціально спрямованими, містити норми, які не погіршують становище працівників. Проте, у трудовому праві саме контрактна форма трудового договору є найбільш небезпечною, оскільки не завжди сприяє реальному соціальному захисту особи, якої стосується такий контракт. Загалом контракт сприяє ініціативності роботодавця, самостійності працівників із врахуванням їх індивідуальних здібностей, може встановлювати підвищений рівень відповідальності керівника, визначати додаткові підстави для розірвання контракту тощо. Всі ці нюанси не завжди позитивно впливають на окрему категорію працівників та можуть суттєво зачіпати соціальні права та інтереси окремих працівників.

2) диференціація правового регулювання трудових відносин працівників транспорту здійснюється у відповідності із принципом «дозволено все, що не заборонено законом». Статтею 19 Конституції України закріплено, що «органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України» [4]. Це конституційне положення визначає та закріплює невід'ємне та невідчужуване конституційне право людини на свободу, сутність якого полягає у можливості вибору людиною своєї поведінки у тих чи інших суспільних відносинах. Погодимось із думкою М.Р. Андриц, який

окреслюючи право особи на свободу зазначає, що особа є вільною у своїй діяльності від зовнішнього втручання, за винятком обмежень, які встановлюються Конституцією та законами України» [5, с. 323]. Це означає, що можна робити лише те, що дозволено законом. Відповідно, якщо законом заборонено, то - не можна, але, якщо законом не заборонено, то можна припустити, що дозволено.

Вказаним принципом досить часто керуються роботодавці при формулюванні умов контракту для працівників транспортної сфери. До основних вимог щодо працевлаштування на ту чи іншу роботу додаються ряд вимог, які прямо не заборонені законом, проте класифікують працівників на дві або ж більше категорій: ті які можуть претендувати на отримання роботи й ті, які точно не відповідають певним вимогам. Як приклад наведемо норму щодо можливості працевлаштуватися стюардесою. Ряд авіакомпаній деталізують вимоги для осіб, які бажають стати бортпровідниками, і поряд з вимогами про освіту, знання мов, професійними якостями, відсутністю медичних показань для польотів, хронічних та ряду інших захворювань, фізичними якостями, встановлюють вимоги щодо: а) фізіологічних особливостей особи: віку, зросту, параметрів фігури, відсутності татувань на відкритих ділянках шкіри; б) особистих якостей: комунікабельності, можливості урегульовувати конфліктні ситуації, зібраність, гнучкість у спілкуванні з людьми, стресостійкість тощо. Отже, керуючись принципом «дозволено все, що не заборонено законом» роботодавець транспортної сфери, фактично, має можливість нівелювати загальними но-

рмами трудового права, встановлюючи при цьому такі вимоги до кандидатів на окремі види робіт, які ставлять інших осіб у дискримінаційне положення;

3) диференціація правового регулювання трудових відносин працівників транспорту не повинна стати початком розвитку принципу дискримінації трудових правовідносин. Вказана теза досить тісно, на нашу думку, пов'язана із наведеним вище принципом «дозволено все, що не заборонено законом». Загалом, у відповідності до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» під «дискримінацією розуміється ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» [6]. Отже, дискримінація – це певне обмеження прав особи. Але таке обмеження може бути виправданим, а тому вже не розцінюється як дискримінація, а є вже явищем під назвою «диференціація правового регулювання». І ця грань між поняттями «дискримінація» та «диференціація» є досить тонкою, оскільки не все те, що обмежує права є дискримінацією, але й не кожна диференціація є

оправданою, тобто є такою, що відповідає статусу особи, захисту її життя та здоров'я.

Окреслюючи межі диференціації та дискримінації, варто погодитися і думкою О.О. Коваленко та Р.І. Шабанова, які зазначають, що «диференціація правового регулювання не є і не може бути дискримінацією і не заважає утвердженню гендерної рівності. Тоді як, не враховуючи об'єктивні фізіологічні та соціальні особливості, що має жінка, абсолютно однакове – нейтральне – правове регулювання для всіх із рівності та доступності у можливості скористатися своїми правами трансформується у порушення принципу безумовного пріоритету збереження життя і здоров'я людини. А це не відповідає категорії, що покладена в основу права як системи норм, та одночасно є метою його існування – справедливості та реалізації державою принципу, закладеного у ст. 3 Конституції України про визнання людини, її життя та здоров'я найвищою соціальною цінністю» [7, с. 134]. Ми повністю солідарні із наведеною вище позицією вчених та відстоюємо позицію, відповідно до якої диференціація – це позитивне явище у трудових правовідносинах, а дискримінація має на меті порушити сталість трудових відносин, принципів трудового законодавства та негативно вплинути на статус працівника чи роботодавця.

Найпоширенішою формою дискримінації осіб Д.Ю. Герилів та В.М. Адам називає дискримінацію під час прийому на роботу. Вчені зазначають, що зазвичай, відмова роботодавців у разі прийому на роботу не пов'язана з діловими якостями претендента на вакантну посаду (на-

приклад, великою фізичною витривалістю), вони просто не висловлюють бажання вступати в трудові правовідносини з певною категорією людей [8, с. 108]. При працевлаштуванні на підприємства транспортної сфери також здійснюється певний добір працівників, які мають відповідати фізичним, психологічним чи іншим якостям, мають відповідні знання, уміння чи навички. Дійсно, на ряд робіт у транспортній сфері забороняється брати осіб молодше 18 років, вагітних жінок, осіб з інвалідністю тощо. Але ці обмеження пов'язані із фізіологічними особливостями жіночого організму, неможливістю працювати на певних роботах осіб, які не досягли повноліття, а отже не мають для цього певних прав (наприклад для водіїв транспортних засобів вік має становити 18 років, оскільки саме після досягнення 18 років особа може отримати водійське посвідчення категорії В, В1, С, С1, а отже й підтвердити можливість керувати транспортним засобом самостійно; 19 років – для категорій ВЕ, С1Е, СЕ,; з 21 – річного віку – для категорій D) тощо.

Беззаперечно, диференційований підхід до правового регулювання трудових відносин працівників транспорту дозволяє більш чітко підійти до процесу добору кадрів, врахувати професійні та особистісні якості до виконання певної роботи, застосувати винятки, переваги та обмеження в правовому регулюванні трудових відносин конкретних категорій працівників. Але процес диференціації правового регулювання ніяким чином не повинен стати процесом дискримінації певної категорії працівників, а тому важливо, щоб

диференціація не вийшла за рамки дозволеного та недопустимого.

4) диференціація правового регулювання трудових відносин працівників транспорту має забезпечувати відповідність спеціальних норм та спеціального законодавства загальним та галузевим принципам нормативно-правового регулювання трудових відносин. Диференційовані норми не повинні виходити за межі загальних принципів трудового права та принципів правового регулювання трудових відносин загалом. В. І. Прокопенко окреслюючи сутність та значення принципів наголошував на тому, що вони є правовими приписами, причому приписами обов'язковими. Органами по розгляду трудових спорів основні принципи застосовуються як правила для тлумачення відповідних нормативних актів» [9, с. 37]. Погоджуємося із тим, що вказані принципи є основою для нормативно-правового регулювання трудових відносин працівників, а тому й процес диференціації має узгоджуватися із такими принципами та не виходити за їх межі. Це, на нашу думку, сприятиме єдності трудового права, єдності процесу правозастосування та правореалізації.

В той же час, не варто забувати про те, що диференціація умов трудового договору здійснюється у відповідності до розвитку ринкових правовідносин із працівниками транспортної сфери, а тому досить часто внесення змін до законодавства не є достатньо швидким, а регулювання трудових відносин все ж має бути більш оперативним. Отже, окреслюючи межі диференціації правового регулювання трудових відносин працівників транспорту у випадку

недосконалості чи взагалі відсутності певної загальної чи спеціальної норми, варто керуватися саме принципами трудового права та загальними принципами нормативно-правового регулювання трудових відносин працівників.

5) диференціація здійснюється з врахуванням умов праці, фінансового стану підприємства та інших особливостей, які притаманні транспортній галузі. Мова, наприклад, йде про диференційований підхід до визначення умов оплати праці, розмірів заробітної плати, додаткових матеріальних благ чи додаткових стимулів до належного виконання своїх трудових обов'язків. І тут мова йде не тільки про диференціацію за видом транспорту, де, беззаперечно, є суттєві відмінності в оплаті праці працівників, а й диференціацію в межах одного виду транспорту. Це, наприклад, стосується особливостей регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників, кількості фактично відпрацьованого часу, здійснення виїздів, рейсів тощо. Профільними законами та прийнятими на їх виконання нормативно-правовими актами детально регулюються такі питання, а тому це суттєво впливає на соціально-правове становище працівників транспорту в загальному.

6) диференційовані норми можуть самостійно регулювати трудові відносини у тому випадку, коли вказані правовідносини не врегульовані нормами загального трудового права. У такому випадку діє правило щодо можливості виходу спеціальної норми за межі загальної, проте такі норми не можуть суперечити загальним принципам та засадам трудового права, про що вже йшлося вище;

7) межі диференціації правового регулювання, на нашу думку, визначаються й неможливістю зміни спеціальних норм у випадку зміни загальних норм трудового права.

8) межі диференціації правового регулювання трудових правовідносин працівників транспорту не можуть бути визначені та закріплені лише один єдиний раз. Вони можуть змінюватися в залежності від розвитку суспільних відносин у вказаній сфері, появи нових правовідносин, які мають бути врегульовані. Яскравим прикладом вказаної тези варто назвати появу в Україні нових видів транспорту використання яких на дорогах нашої держави має бути детально врегульовано. Це стосується, наприклад, електросамокатів, електромобілів, пневмо- контейнерного транспорту, суден на повітряній подушці, поїздів на магнітному підвісі, дирижаблів тощо, які наразі досить активно застосовуються не тільки у приватному секторі, а й на підприємствах саме транспортної сфери.

Іншим прикладом коливання визначення меж диференціації правового регулювання трудових відносин працівників транспорту є виникнення нетипових для України ситуацій, які обумовлені різними чинниками та суттєво впливають на нормальний процес роботи самого транспортного підприємства так і працівників таких підприємств, в тому числі й тих осіб, які забезпечують перевезення пасажирів, доставку вантажів тощо. Однією із таких нетипових ситуацій була пандемія коронавірусної інфекції, яка суттєво змінила роботу транспортних підприємств, обслуговування різних видів транспорту та здійснення забез-

печення пасажирських та вантажних перевезень. Ще одним випадком є війна росії проти України по відношенню до нашої країни, яка також внесла корективи не тільки щодо зміни транспортних шляхів та логістичних маршрутів, а й щодо підвищення рівня соціального захисту водіїв, які забезпечують перевезення пасажирів та вантажів із захоплених територій України. Крім того, вважаємо, що ситуація навколо транспортних підприємств та соціального захисту їх працівників буде тільки загострюватися, що пов'язано із небезпечними умовами праці, небезпечними логістичними маршрутами, замінуванням території України тощо.

На сьогодні, невизначеним залишається питання встановлення меж диференціації у період дії особливого періоду. Статтею 1 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» визначено, що особливий період – період функціонування національної економіки, органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, Збройних Сил України, інших військових формувань, сил цивільного захисту, підприємств, установ і організацій, а також виконання громадянами України свого конституційного обов'язку щодо захисту Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України, який настає з моменту оголошення рішення про мобілізацію (крім цільової) або доведення його до виконавців стосовно прихованої мобілізації чи з моменту введення воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях та охоплює час мобілізації, воєнний час і частково відбудовний період після

закінчення воєнних дій [10]. Все це, на нашу думку, сприятиме розширенню спеціальних норм правового регулювання трудових відносин працівників транспорту, появі нових правовідносин, які необхідно буде врегульовувати.

8) аналізуючи положення Кодексу законів про працю України, можна виокремити норми в яких прямо передбачено, що їх дія не поширюється на певні категорії працівників. Що стосується працівників транспорту, то прямої вказівки про застосування чи не застосування окремих норм трудового законодавства по відношенню до працівників транспорту немає, а тому в цілому можемо говорити про те, що диференціація правового регулювання працівників транспорту не обмежена нормами загального закону – Кодексу законів про працю України. Таким чином, законодавець дає зрозуміти, що основний масив положень Кодексу законів про працю України на інші правовідносини застосовується автоматично.

9) пріоритет норм спеціального законодавства по відношенню до загальних норм. Такі норми діють основному при нормах-доповненнях, нормах-винятках. Як приклад варто назвати диференціацію щодо регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників морського чи річкового транспорту. Так, наказом Міністерства інфраструктури України від 29.02.2012 № 135 «Про затвердження Положення про робочий час та час відпочинку плаваючого складу морського і річкового транспорту України» закріплено положен-

ня 1.4 відповідно до якого «у тій частині, в якій робочий час та час відпочинку членів екіпажів суден не регулюється цим Положенням, застосовуються норми трудового законодавства України» [11]. Такі ж положення стосуються й більшості працівників інших видів транспорту, оскільки саме спеціальні норми мають враховувати особливості об'єктивного та суб'єктивного характеру, особливості їх праці, умови праці тощо.

Висновки. Як висновок зазначимо, що на сьогодні не можна говорити про встановлення чітких меж диференціації правового регулювання трудових відносин працівників транспорту, оскільки практично встановити такі межі досить проблематично, а в певних випадках навіть неможливо. В той же час, дотримання загальних положень щодо окреслення меж правового регулювання трудових відносин працівників транспорту покладається й на самих учасників трудових правовідносин, зокрема роботодавця та профспілкову організацію, які є суб'єктами прийняття підзаконних актів та індивідуальних актів відносно своїх працівників. Саме вони, перш за все, мають розуміти чіткі межі встановлення диференціації правового регулювання трудових відносин, вміти розмежовувати загальне та спеціальне законодавство, розуміти коли застосовувати ту чи іншу норму та, на нашу думку, найголовніше – бачити результат від своєї роботи – реальний захист трудових прав своїх працівників та розвиток транспортної сфери.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР* 1971. Додаток до № 50.
2. Про залізничний транспорт: Закон України від 04.07.1996 № 273/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 40. Стаття 183
3. Про затвердження Переліку категорій та посад працівників залізничного транспорту, які працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору: постанова Кабінету Міністрів України від 15 липня 1997 р. N 764. *Офіційний вісник України*. 1997. № 29. Стор. 59.
4. Конституція України від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР. *Офіційний вісник України*. 2010. № 72/1 Спеціальний випуск. Стор. 15. Стаття 2598
5. Андриц М. Р. Принцип свободи в рішеннях Конституційного суду України. *Юридичний вісник*. 2020. № 1. С. 320-328
6. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. *Офіційний вісник України*. 2012. № 76. Стор. 65. Стаття 3071
7. Коваленко О. О., Шабанов Р.І. Дискримінація чи єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин: що нівелюється МОЗ на шляху досягнення гендерної рівності в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 6. С. 128-135
8. Герилів Д. Ю., Адам В. М. Дискримінація праці: теоретико-прикладні аспекти. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2016. № 4. С. 103-111.
9. Прокопенко В. І. Трудове право : підручник. Х. : Консум, 1998. 480 с.
10. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію: Закон України від 21.10.1993 № 3543-XII. *Відомості Верховної Рад України*. 1993. № 44. Стаття 416
11. Про затвердження Положення про робочий час та час відпочинку плаваючого складу морського і річкового транспорту України: наказ Міністерства інфраструктури України від 29.02.2012 № 135. *Офіційний вісник України*. 2012. № 26. Стор. 120. Стаття 1004

R. Prokopiev, candidate of legal sciences, chief engineer of the regional branch "Southern Railway" joint stock company "Ukrainian railways"

Determination of the limits of differentiation of the legal regulation of labor relations of transport workers

In the article, a comprehensive study of the limits of differentiation of the legal regulation of labor relations of transport workers is carried out. It is emphasized that in the labor relations of transport workers, it is quite difficult to draw the right line and determine certain aspects of the regulatory and legal regulation of labor relations, which is due to a significant number of general and special acts in the specified field. The importance of defining such limits is noted, as going beyond such limits of what is permissible can have specific negative consequences and have serious consequences for both employees and employers. The author noted that not all terms of contracts as a special form of labor contract with transport workers contribute to their real social protection. The scientist pays special attention to the understanding of the principle "everything that is not pro-

hibited by law is allowed", because the employer, in fact, using this principle has the opportunity to level the general norms of labor law. The article compares the concept of "differentiation" with the concept of "discrimination" in labor law, defines the limits of these concepts. It was emphasized that the process of differentiation of legal regulation should in no way become a process of discrimination of transport workers. It is specifically stated that the limits of differentiation must correspond to the general and branch principles of regulatory and legal regulation of labor relations of transport workers. It was concluded that the limits of differentiation of legal regulation are to a certain extent determined by working conditions, the financial condition of the enterprise and other features inherent in the transport industry. The possibility of changing the boundaries of the differentiation of the legal regulation of labor relations of transport workers due to the occurrence of situations atypical for Ukraine, such as, for example, COVID-19 and the war in Ukraine, is indicated.

Keywords: *labor relations, differentiation, employee, transport, legal regulation, norms.*