

A rendeletalkotási felhatalmazás alkotmányossága a munkajogi jogszabályokban

Az Alkotmánybíróság 15/2008. (II. 28.) AB határozatával – jogszabály alkotmányellenességének utólagos vizsgálatára irányuló eljárás nyomán – 2008. június 30. napi hatállyal megsemmisítette a Munka Törvénykönyvének az ipari és kereskedelmi ágazatban történő végrehajtásáról szóló 1/1990. (VIII. 21.) IKM rendelet (a továbbiakban: rendelet) 4. §-át, valamint a rendelet mellékletét. A 720/B/2007. számú ügyben hozott határozat – figyelemmel jelentőségére és viszonylag széles munkáltatói és munkavállalói kört érintő tartalmára – komoly visszhangot váltott ki elsősorban a jogalkalmazásban.

A határozattal érintett IKM rendelet a Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény (korábbi Mt.) hatálya alatt született, mégpedig az annak végrehajtására kiadott 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet (Mt. V.) 100. § (2) bekezdésében foglalt felhatalmazás alapján született és 1. §-ának rendelkezése szerint hatálya kiterjed (hiszen egyéb rendelkezései ma is hatályosak) az ipari és kereskedelmi miniszter által irányított ipari és kereskedelmi ágazatokhoz tartozó munkáltatókra, a velük munkaviszonyban álló dolgozókra. (A rendelet egy korábban hatályon kívül helyezett rendelkezése tekintetében hatálya kiterjedt az ún. nyugdíjas dolgozókra. E munkavállalók a korábban az ágazat munkáltatóival munkajogviszonyban állott munkavállalók voltak, hiszen e rendelkezés a korabeli munkajogunkban azon alapult, hogy az öregségi nyugdíj igénybe vétele mellett – eltérően hatályos társadalombiztosítási jogunk szemléletétől – nem állhatott fenn munkajogviszony.) Az eredetileg mindössze 8 szakaszból álló rendelet az Alkotmánybíróság határozata meghozatalának időpontjában három tárgykörben tartalmazott a hatálya alá tartozó munkajogviszonyokra vonatkozó (érdemi) rendelkezést.

- A határozat által érintett 4. §-a a rendelet mellékletben meghatározott munkakörökben heti 36 órás munkaidőt állapított meg. A mellékletnek az Alkotmánybíróság által hatályon kívül helyezett szövegét a 11/1992. (III. 4.) IKM rendelet állapította meg 1992. március 4. napi hatállyal (azaz lényegében a hatályos Mt. előkészítésének időszakában). A melléklet megjelölte a „heti 36 órás munkaidő alkalmazására jogosító munkaterületeket, munkaköröket.” Mindösszesen tizenegy ilyen munkakör-csoportot nevesített, mégpedig elsősorban olyanokat, amelyekben a munkavégzés jelentős egészségkárosító kockázatok mellett zajlott.
- A bányászati ágazatban a természetbeni juttatásokra vonatkozó (ma is hatályos) szabályt tartalmaz a rendelet 5. §-a.
- Ugyancsak hatályos 6. §-a szerint az ún. szakmányos (bányász-darabbéres) munkavállalók földalatti pótléka „alapbérjellegű.” (E rendelkezésnek korabeli munkajogunkban is az volt a jelentősége, hogy a pótlékot más pótlékok számításának alapjánál figyelembe kellett venni. Hasonló – a gyakorlatban korántsem problémamentes – megoldással napjaink munkajogában, elsősorban a kollektív szerződéses gyakorlatban is találkozhatunk.)

Az Mt. V. 100. §-a felhatalmazó szabályokat tartalmazott. Az (1) bekezdés „általános” végrehajtási szabályozási felhatalmazást adott az Állami Bér- és Munkaügyi Hivatal elnökének (később a munkaügyi miniszternek) az érdekelt miniszterekkel egyetértésben a korábbi Mt. és az Mt. V. „keretei közötti” szabályalkotásra. A (2) bekezdés sajátos „szubszidiárius” felhatalmazást tartalmazott. A miniszter az (irányítása alatti) ágazathoz tartozó tevékenységgel kapcsolatban felmerülő, az ÁBMH elnöke által nem szabályozott, speciális kérdéseket – az ÁBMH elnökének egyetértésével – rendezhette. A hatályon kívül helyezett rendelet tehát ezen a felhatalmazáson alapult.

Az Alkotmánybírósághoz a rendelet 4. §-ának, illetve mellékletének megsemmisítése iránt két indítvány érkezett (az ügy számából kitűnően 2007-ben). Az indítványokban foglalt, az alkotmányellenességet alátámasztó érvek több csoportba sorolhatók.

Az indítványozók szerint a rendelet mellékletével érintett egészségre ártalmas munkakörülmények között (munkakörben) foglalkoztatott munkavállalók védelmét a hatályos jogi szabályozás – a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény, a kémiai biztonságról szóló 2000. évi XXV. törvény és a végrehajtásukat szolgáló munkavédelmi, foglalkozás-egészségügyi tárgyú miniszteri rendeletek – megfelelően biztosítják. A rendelet támadott szabályaival elérni kívánt cél ennél fogva nem a munkaidő csökkentésével, hanem – az európai közösségi jogban megfogalmazott követelményekkel összhangban – az egészségügyi kockázatnak kitett munkavállalók létszámának csökkentésével, valamint a munkavégzés során jelentkező egészségügyi kockázatot jelentő tényezők csökkentésével, kizárásával érendő el. Az indítványozók szerint a támadott rendelkezések a gazdasági verseny és a vállalkozáshoz való jog alkotmányellenes korlátozását valósítják meg azzal, hogy az érintett szektorba tartozó vállalkozásokat diszkriminálják: egyrészt a rendelettel nem érintett magyarországi munkáltatók számára indokolatlan piaci előnyt biztosítanak, mivel ezek „működésüket tekintve rugalmasabb munkaidő-beosztással tudják biztosítani termelésüket”. Másrészt önkényesen különböztetnek az Európai Unió belső piacán működő munkáltatók között is, az érintett szektorba tartozó, nem magyarországi vállalkozások számára ugyanis versenyelőnyt jelent, hogy – a közösségi jogon és irányelveken túlmenően – nem kell megfelelniük a rendelet munkaidő korlátozására vonatkozó, meghaladott és célszerűtlen előírásának. Azzal, hogy a jogalkotó a gazdasági élet szereplői, a munkaadók között a munkavégzés alapvető feltételeire vonatkozó előírások tekintetében alkotmányellenes különbségtételt tesz, indokolatlan piaci előny megszerzésére is lehetőséget teremt, ami ellentétes a gazdasági verseny szabadságát, a piacgazdaság megteremtését és védelmét deklaráló alkotmányos céllal, torzíttja az érintett piac működését, és indokolatlan többletterhet ró a vállalkozások tulajdonosaira, sértve a vállalkozások vagyoni viszonyait is. Látható, hogy ennek az érvcsoportnak a lényege az az álláspont, mely szerint a munkaidőnek egyes ágazatokban (munkakörökben, illetve munkaterületeken) a szokásos (törvényes) munkaidő mértékéhez képest alacsonyabb mértékben való megállapítása (azaz a vállalkozások-munkáltatók közötti megkülönböztetés) sérti a piacgazdaság, a tulajdonformák egyenlősége, a vállalkozás és a verseny szabadsága, a tulajdonjog, illetve az egyenlő elbánás (diszkrimináció-mentesség) alkotmányos követelményeit, illetve alapjogát.

Az alkotmányellenesség melletti másik érv az Alkotmány 2. § (1) bekezdéséből – az ún. jogállami klauzulából – származó jogbiztonság követelményével volt kapcsolatos. Ennek sérelmét az indítványozók azért állították, mert a törvényben „foglalt főszabálytól eltérő, rövidebb munkaidő tartamra vonatkozó szabályozás – mely a miniszteri rendeletben ölt testet – korlátozza a szerződési szabadságot.”

Ugyancsak az Alkotmány 2. § (1) bekezdésének sérelmére támaszkodott az az érv is, mely szerint a rendelet sérti a jogszabályi hierarchia alkotmányosan meghatározott rendjét az Alkotmány 37. § (3) bekezdésében meghatározott jogalkotói hatáskör, illetőleg a jogalkotói felhatalmazás kereteinek túllépése miatt is. (Az Alkotmány itt felhívott rendelkezése szerint a Kormány tagjai törvényben vagy kormányrendeletben kapott felhatalmazás alapján feladatkörükben eljárva rendeletet adnak ki, amelyek törvénnyel és kormányrendelettel nem lehetnek ellentétesek.) Az indítványozók álláspontja szerint a miniszter a rendelet kiadásakor hatályos Mt.V. felhatalmazása alapján a (a fent említettek szerinti) speciális kérdésnek nem minősülő munkaidő szabályozására nem volt jogosult, ezért vitatták a rendelet kiadásakor hatályos jogszabályok szerinti „alapját” is. Hivatkoztak arra is, hogy a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényben (Mt.) meghatározott heti negyven óra törvényes munkaidőnek miniszteri rendeletben való korlátozása „felhatalmazás nélküli”: a korábbi jogszabályok által adott felhatalmazás, az „új” Mt., annak átmeneti rendelkezései és „az egyéb rendeleti szabályozások alapján” nem érvényesül, ezért a rendelet hatályban tartása ebből az okból is alkotmányellenes állapotot eredményez.

Az Alkotmánybíróság – mondhatjuk némi rosszindulattal – a könnyebb ellenállás irányából közelített a felmerült problémához. Korábbi konzekvens és egyébként elvi, de eljárás-gazdaságossági szempontból is indokolható gyakorlatához ragaszkodva alkalmazta azt a tételt, hogy ha az indítvánnyal támadott jogszabályt vagy annak egy részét az Alkotmány valamely rendelkezésébe ütközőnek minősíti és ezért megsemmisíti, úgy másik alkotmányos rendelkezés esetleges sérelmét (ugyanannak a megsemmisített jogszabályhelynek az összefüggésében) érdemben nem vizsgálja. Mivel az Alkotmánybíróság az adott esetben a miniszteri jogalkotási felhatalmazás kereteinek túllépése – azaz lényegében az Alkotmány 2. § (1) bekezdésének és 37. § (3) bekezdésének sérelme – miatt a támadott rendelkezéseket megsemmisítette, mellőzte egyéb alkotmányos szempontok vizsgálatát. Nem foglalkozott tehát az Alkotmánybíróság érdemben az indítványozóknak azokkal az érveivel, amelyek a munkaidő mértéke tekintetében mutatkozó (tételes jogi) megkülönböztetést a tulajdonhoz, a vállalkozás és a verseny szabadságához való alapjogok sérelme miatt támadták, illetve nem érintette az egyenlő elbánás követelményével (alapjogával) kapcsolatos összefüggéseket sem. Különösen figyelemre méltó lehetett volna a munkaidő-korlátozásnak a szerződési szabadság kontextusában való megítélése, amely így szintén elmaradt a határozatban. Hatályos munkajogunkban is található olyan rendelkezés, amely az általános teljes (napi nyolc, illetve heti negyven) órás munkaidőhöz képest rövidebb teljes munkaidő előírását teszi lehetővé. Az Mt. 117/B. § (2) bekezdése alapján munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása írhat elő az említett – az (1) bekezdésben meghatározott – teljes munkaidőnél rövidebb munkaidőt. Az

Mt. 13. § alapján munkaviszonyra vonatkozó szabálynak a jogszabály (törvény vagy az annak felhatalmazása alapján kibocsátott rendelet) vagy kollektív szerződés minősül. A megkülönböztetés, illetve az indítványokban említett munkavállalói egészségvédelmi cél megvalósítása szempontjából hasonló megítélés alá eshet az Mt. 117/B. § (5) bekezdése is, amely egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében lehetővé teszi, hogy jogszabály vagy kollektív szerződés meghatározza a munkaidőn belül az adott tevékenységre fordítható leghosszabb időtartamot, sőt – e körben – egyéb korlátozás alkalmazásának előírását is megengedi. Ugyanebbe a körbe tartozhat az Mt. 119. § (5) bekezdése, amely a jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között foglalkoztatott munkavállalók napi munkaidejét korlátozza az éjszakai munkavégzés során.

A határozatban az Alkotmánybíróság tehát csak a miniszteri jogalkotási felhatalmazást, pontosabban azt vizsgálta, hogy a miniszter a rendelet kibocsátásakor ennek keretei között járt-e el.

A határozat indokolásának 1.1. pontja rögzíti, hogy a munkaidőt a rendelet megalkotásakor a korábbi Mt. 37. § (1) bekezdése szabályozta. Eszerint: „A munkaidő heti negyvenkét óra. A Kormány rövidebb, illetőleg kivételesen heti negyvenkét óránál hosszabb munkaidőt is engedélyezhet.” Ennek alapján a Minisztertanács az Mt.V. 40. § (3) bekezdésében előírta, hogy „[a] munkaidő heti harminchat-negyvenkettő óra a külön jogszabályban meghatározott egészségre ártalmas munkakörökben”. (Megjegyezzük, hogy a korábbi Mt. 67. § /4/ bekezdése alapján a Minisztertanács a törvényben kapott jogkörét átruházhatta.)

Az ügy megítélése szempontjából alapvető jelentőségű, hogy a korábbi Mt-t 1992. július 1-jével hatályon kívül helyezte az (új) Mt. 203. § (3) bekezdés *a*) pontja, míg az Mt.V.-t ugyanezen időponttal a 103/1992. (VI. 26.) Korm. rendelet 1. §-a. Az Mt. hatálybalépésekor a jogalkotó ugyanakkor kifejezetten hatályban tartott egyes, a munkaidőt szabályozó korábbi jogszabályokat. Az Mt. 208. § szerint: „e törvény rendelkezései nem érintik a hatálybalépése előtt kiadott jogszabály munkaidőre vonatkozó rendelkezését, ha az heti negyven óránál rövidebb törvényes munkaidőt állapított meg”. Jól látható tehát, hogy a kifejezett törvényhozói akarat valamennyi az Mt-ben meghatározott teljes munkaidőnél rövidebb munkaidőt előíró jogszabály hatályban tartására irányult, azaz a jogalkotó nem kívánta az ezek hatálya alá tartozó munkavállalók munkaidejét az Mt. hatályba lépésével felemelni. E körülményből (azaz az Mt-nek a korábbi szabályokat hatályukban megtartó rendelkezéséből) az Alkotmánybíróság arra a következtetésre jutott, hogy a jelenleg – azaz értelemszerűen az elbírálás időpontjában – hatályos rendelkezések alapján kell vizsgálnia a miniszteri rendeletalkotás alkotmányosságát, tehát azt, hogy – a határozat meghozatalakor hatályos rendelkezések szerint – jogosult-e az ipari és kereskedelmi miniszter feladatait és hatásköreit gyakorló miniszter a rendelet támadott rendelkezéseiben foglalt tárgykörök szabályozására. Másként: a korábban kibocsátott rendelet alkotmányosságát a jelenleg hatályos felhatalmazási keretek között látta elbírálandónak az Alkotmánybíróság. Ezzel lényegében magáévá tette az indítványozóknak azt az álláspontját, hogy a korábbi jogszabályok által adott rendeletalkotási felhatalmazás az új Mt. hatálya alatt nem érvényesül.

A rendeletalkotási felhatalmazás jelenlegi alapját vizsgálva az Alkotmánybíróság rögzítette, hogy az ipari és kereskedelmi miniszter feladatait – a gazdasági és közlekedési miniszter feladat- és hatásköréről szóló 163/2006. (VII. 28.) Korm. rendelet alapján – jelenleg (azaz a határozat meghozatalának időpontjában) a gazdasági és közlekedési miniszter, mint a Kormány iparügyekért és kereskedelemért felelős minisztere látja (látta) el. A kérdés tehát ebben az összefüggésben úgy merült fel, hogy a hatályos Mt. alapján a gazdasági és közlekedési miniszter rendelkezik-e (rendelkezett-e) alkotmányos felhatalmazással az Mt. hatálya alá tartozó munkáltatók, illetve munkavállalók meghatározott csoportja, nevezetesen az ipari és kereskedelmi ágazatban foglalkoztató és dolgozó „jogalanyok” tekintetében az Mt-től eltérő (rövidebb) – tegyük hozzá: teljes – munkaidő és annak pontos alkalmazási köre (munkakörök) meghatározására.

A munkaidő mértékére vonatkozó hatályos törvényi szabályozás tekintetében az Alkotmánybíróság felhívta az Mt. 117/B. § (1) és (2) bekezdésének, illetve a 117/B. § (5) bekezdésének említett rendelkezéseit. Azokból azt a következtetést vonta le, hogy az Mt. a teljes munkaidőnél rövidebb munkaidő szabályozását munkaviszonyra vonatkozó szabályra utalja, a munkatevékenység végzésével összefüggő egészségi ártalom vagy veszély kizárása céljából pedig – az ún. expozíciós időn túl – jogszabály, illetve kollektív szerződés által egyéb korlátozás előírását is lehetővé teszi. Az Mt. 13. §-sal való összevetésben megállapította, hogy az Mt. a munkaidő törvényben előírt mértékénél rövidebb teljes munkaidő szabályozását lehetővé teszi törvényi felhatalmazás alapján alkotott „egyéb”, azaz bármely jogszabálynak minősülő jogi aktusban. Ehhez hasonlóan az Mt. alapján önmagában a jogszabályi forma elegendő ahhoz, hogy az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében szabályozott expozíciós időn túlmenően a munkaidő tekintetében valamely jogszabály-alkotásra jogosult szervtől vagy személytől származó „egyéb” korlátozás kerüljön alkalmazásra. (Az Alkotmánybíróság említi a kollektív szerződést itt is, ám ez szempontunkból most közömbös.)

Noha a felmerült kérdés látszólag tisztán jogforrástani, illetve amint a határozat utal rá, az indítványok ilyen tartalmúak, mégis azt mondhatjuk, hogy ezen (az ebben az értelemben általános kérdésen) túl az Alkotmánybíróság munkajogi jogalkotási szempontból is messze vezető tételeket szögezett le. Megítélése szerint ugyanis az Mt. 117/B. §-ból felhívott rendelkezések nem alkalmasak annak megállapítására, hogy a gazdasági és közlekedési miniszter jogalkotói hatáskörrel rendelkezik a rendelet 4. §-ában és mellékletében foglalt tárgykörök szabályozására.

Álláspontja szerint a napi, illetve heti teljes munkaidő mértékének meghatározása a munkaviszony alapvető kérdésének minősül, amelynek szabályozása – a rendelet megalkotásakor már hatályban volt Jogalkotásról szóló 1987. évi XI. törvény (Jat.) 2. § b) pontja és 4. § e) pontja alapján – törvényi szintű rendezést igényel. A Jat. említett rendelkezései törvényhozási tárgykörként rögzítik a gazdasági rendre, a gazdaság működésére és jogintézményeire vonatkozó alapvető szabályokat, illetve a munkaviszony és a munkavédelem alapvető kérdéseit. Noha (az előbbi tételnek némileg ellentmondóan) a törvényben rögzített szabályban foglaltaktól való eltérés, a rövidebb teljes munkaidő előírásának lehetősége nem szükségképpen törvényhozási tárgykör, azaz nem kizárt annak alacsonyabb rendű

normában való szabályozása, a törvényhozó azonban a jogalkotási hatáskörének átruházása, a végrehajtási jogszabály megalkotására irányuló felhatalmazás során az Alkotmány és a Jat. rendelkezéseinek betartásával köteles eljárni.

Ebben az aspektusban vizsgálva a szóban lévő felhatalmazási problémát, az Alkotmánybíróság korábbi határozatait [30/1998. (VI. 25.) AB határozat, 66/1997. (XII. 29.) AB határozat, 56/1991. (XI. 8.) AB határozat, 6/1999. (IV. 21.) AB határozat, 19/2004. (V. 26.) AB határozat, 21/2006. (V. 31.) AB határozat], valamint a Jat. 15. § (1) bekezdését felhívva megállapította, hogy a törvényhozó az Mt-ben általános jellegű felhatalmazást adott a teljes munkaidő törvénytől eltérő rövidebb időtartama és alkalmazási köre további szabályozására: önmagában a „munkaviszonyra vonatkozó szabályra” [117/B. § (2) bekezdés], a „törvényi felhatalmazás alapján egyéb jogszabályra” (Mt. 13. §), illetve jogszabályra” [Mt. 117/B. § (5) bekezdés] történő utalás alapján nem határozható meg, hogy az Alkotmány szerint jogalkotásra jogosult szervek, illetve személyek közül konkrétan melyek jogosultak e tárgyörök szabályozására. E szabályozás alapján tisztázatlan, beazonosíthatatlan mind a felhatalmazás jogosultja, de a szabályozási tárgyörök is, mert a törvényi felhatalmazásból nem derül ki az sem, hogy jogszabályban mennyivel rövidebb teljes munkaidő írható elő, illetve hogy az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében a munkaidőt érintően milyen „egyéb korlátozások” alkalmazhatók az expozíciós idő „túlmenően”. Nyilvánvaló következtetése szerint pedig a delegált jogalkotás alkotmányossági követelményeinek meg nem felelő, felhatalmazást nélkülöző szabályozás ellentétes az Alkotmány 2. § (1) bekezdésében deklarált jogállamiság és az abból levezetett jogbiztonság követelményével, továbbá az Alkotmány 37. § (3) bekezdésében rögzített, a Kormány tagjainak jogalkotási hatáskörét szabályozó rendelkezéssel is.

A rendelet indítványokkal támadott rendelkezéseinek „pro futuro” megsemmisítésénél azt vette figyelembe az Alkotmánybíróság, hogy a rendelkezések azonnali megsemmisítése az érintett munkáltatók és munkavállalók munkaszervezésének feltételeit illetően jogbizonytalanságot okozna, s ezért biztosítani kívánta a határozat azt is, hogy a jogalkotónak elegendő idő álljon rendelkezésre az alkotmányos szabályozás kialakításához.

Amint az megállapítható, a jogalkotó számára az Alkotmánybíróság által biztosított mintegy négy hónapos időtartam nem bizonyult elegendőnek, hiszen az alkotmányellenes állapot a hatályon kívül helyezés időpontját követően is fennmaradt. Első látásra is nyilvánvaló, hogy a határozat által általánosan, de különösen a munkajogi jogalkotást illetően felvetett probléma, illetve az Alkotmánybíróság által rögzített tételek jóval túlmutatnak a munkaidő mikénti szabályozásának, illetve az e körben található felhatalmazó rendelkezéseknek a kérdésén. Noha korábban, sőt közvetlenül az Mt. hatályba lépésekor már mások (ld. pl. Kiss György – Berke Gyula: *Kézikönyv a Munka Törvénykönyve alkalmazásához*, Pécs, 1992, Régió Kiadó, 41.) is rámutattak az Mt-beli felhatalmazó rendelkezésekkel kapcsolatos aggályokra, a jogalkotónak az Mt. hatályba lépése óta e vonatkozásban nem sikerült minden tekintetben megnyugtató helyzetet kialakítania. Ma is szép számmal találunk ugyanis az Mt-ben olyan felhatalmazó szabályokat, amelyek a legkevésbé sem felelnek meg az Alkotmány, illetve a Jat. említett rendelkezéseinek, illetve az Alkotmánybíróság

határozataiban támasztott követelményeknek. Csak példaként említhetjük az Mt. 75., 97., 102. §§-ban található felhatalmazó tartalmú szabályokat. A határozatból azonban még ennél általánosabb természetű következtetés is adódik, amely megkérdőjelezi munkajogunk egyik legalapvetőbb, mondhatni rendszerképző szabályának létjogosultságát. E szabály az Mt. 13. §-a, közelebbről annak (1) bekezdése. E rendelkezés szerint a munkaviszonnyal összefüggő kérdéseket törvény, illetőleg törvényi felhatalmazás alapján egyéb jogszabály szabályozza. E jogforrások a munkajogviszonyra vonatkozó szabályok körébe tartoznak a 13. § (5) bekezdése alapján, azaz a munkajogviszonyban álló felek jogait és kötelességeit állapíthatják meg. Megítélésünk szerint az „egyéb jogszabályban” való szabályozás számos munkajogi tárgykör vonatkozásában a felhatalmazás oldaláról kétséges lehet. Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint valójában ilyen a munkaidő mértéke is, annak ellenére, hogy a rövidebb teljes munkaidő szabályozását – sajátos és bővebb indokolás nélkül hagyott önellentmondást tartalmazó tétele szerint – nem tekinti szükségképpen törvényhozási tárgykörnek. Az mindenesetre különösebb megfontolások nélkül kijelenthető, hogy minden olyan Mt-beli szabályhely, amely csupán a törvénytől munkaviszonyra vonatkozó szabályban való eltérés lehetőségét vagy egyáltalán valamely kérdés ilyen formában való szabályozásának lehetőségét hordozza, illetve az ilyen szabályhelyek alapján kibocsátott/kibocsátandó jogszabály az Alkotmánybíróság határozatában kifejtettek alapján az alkotmányossági aggályokat vethet fel. De nem mellékes az sem, hogy a határozat – amint említettük – mellőzte azoknak az indítványozói érveknek a vizsgálatát, amelyek a munkajogviszonyok tartalmába való állami beavatkozás (a szerződéses szabadság), illetve az egyes munkajogviszonyok (jogviszony-típusok) eltérő tartalmi kialakításának alkotmányosságát érintették.