**Jogforrások kivonata**

**A jogviszonyváltásra, illetve az intézmény jogállására különösen az alábbi jogszabályok irányadóak:**

* 1. A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (<http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=142941.377300>)
  2. A Széchenyi István Egyetemért Alapítványról, a Széchenyi István Egyetemért Alapítvány és a Széchenyi István Egyetem részére történő vagyonjuttatásról szóló 2020. évi XXXVIII. törvény
  3. A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (<http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=17120.381607>)
  4. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (<http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=143164.362249>)

**1. A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011.évi CCIV. törvény**

4. § (1) Felsőoktatási intézményt önállóan vagy más jogosulttal együttesen   
a) a magyar állam, országos nemzetiségi önkormányzat,   
b) az egyházi jogi személy (a továbbiakban: egyházi fenntartó),   
c) a Magyarország területén székhellyel rendelkező gazdasági társaság,   
d) a Magyarországon nyilvántartásba vett alapítvány, közalapítvány vagy vallási egyesület, továbbá - az e törvényben meghatározott esetben - a 95/A. § szerinti fenntartó testület alapíthat.

117/C. § (1) A 4. § (1) bekezdés a) pontja szerinti fenntartó által működtetett felsőoktatási intézmény fenntartói joga mint vagyoni értékű jog - a Kormány külön engedélyével - a Kormány által létrehozott alapítványra átruházható. A fenntartóváltás az 1. mellékletnek a felsőoktatási intézmény tekintetében történt módosításáról szóló törvény hatálybalépésének napján hatályosul.

(2) Az (1) bekezdés szerinti fenntartóváltás a felsőoktatási intézmény   
a) költségvetési szervi jogállását megszünteti,   
b) 5. § (1) bekezdésében meghatározott jogalanyiságát nem érinti.

(3) A fenntartóváltást követően a felsőoktatási intézmény - a kizárólag a költségvetési szervként működő felsőoktatási intézmény által gyakorolható jogosultságok és kötelezettségek kivételével - általános és kizárólagos jogutódja az (1) bekezdés szerinti fenntartóváltással érintett, a Kormány külön döntésében megjelölt, felsőoktatási intézménynek.

(4) A jogutódlás a felsőoktatási intézménnyel szemben fennálló követeléseket nem teszi lejárttá, és arra való hivatkozással szerződésszegési igényt vagy biztosíték nyújtására vonatkozó igényt nem lehet érvényesíteni.

(5) A fenntartóváltás következtében a felsőoktatási intézmény mint munkáltató által foglalkoztatott közalkalmazottak közalkalmazotti jogviszonya a fenntartói jog átszállásának időpontjában megszűnik és - a (7) és (8) bekezdésben meghatározottak szerint - a megszűnését követő nappal munkaviszonnyá alakul. A munkáltató és foglalkoztatott közötti jogállásváltozásra a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 25/A. § (7) bekezdésében foglaltakat, valamint a 37. § (2) bekezdés c) pont rendelkezéseit kell alkalmazni.

(6) Az (5) bekezdés szerinti jogállásváltozás folytán létesített munkaviszony első   
a) évében a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvénynek a munkáltatói felmentésre,   
b) öt évében a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvénynek a jubileumi jutalomra vonatkozó szabályait még alkalmazni kell. Az a) és b) pontban megjelölt időszak elteltét követően a munka törvénykönyve vonatkozó rendelkezései alkalmazandóak.

(7) A 37. § szerinti magasabb vezetők és vezetők vezetői megbízása esetén a közalkalmazotti jogviszony a kinevezés szerint alakul át munkaviszonnyá, ezzel egyidejűleg a létrejött munkaszerződés a vezetői megbízás határozott idejére és annak tartalma szerint - a (8) bekezdésben meghatározott eltéréssel - módosul. A vezetői megbízás lejáratát követően a munkaviszony a felek eltérő megállapodása hiányában a korábbi munkaszerződésre módosul vissza azzal, hogy a munka törvénykönyve munkaszerződés módosítására vonatkozó rendelkezéseit alkalmazni kell.

(8) Amennyiben a felsőoktatási intézmény 37. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott, valamint a 94. § (2a) bekezdés alkalmazása esetén a 37. § (1) bekezdés e) pontja szerinti magasabb vezetője vezetői megbízása az (1) bekezdés szerinti fenntartóváltás időpontját megelőző, illetve követő három hónapos időszakon belül járna le és az arra jogosult a magasabb vezetői feladatra újabb személyt nem bízott meg, a 37. § (1) bekezdés a) és e) pontja szerinti magasabb vezető vezetői megbízása az adott magasabb vezetői feladat ellátására kiírt vezetői pályázat eredményes lebonyolításáig, ennek hiányában a vezetői feladat ellátására való megbízásig, de legfeljebb a fenntartóváltás időpontjától számított egyéves időtartamra meghosszabbodik, azzal, hogy ebben az esetben a 37. § (3) és (6) bekezdésében előírt korlátozások nem alkalmazhatók.

**2. A Széchenyi István Egyetemért Alapítványról, a Széchenyi István Egyetemért Alapítvány és a Széchenyi István Egyetem részére történő vagyonjuttatásról szóló 2020. évi XXXVIII. törvény**

3. § (1) A nemzeti vagyonról szóló 2011. évi CXCVI. törvény (a továbbiakban: Nvtv.) 13. § (3) bekezdésében és az állami vagyonról szóló 2007. évi CVI. törvény (a továbbiakban: Vtv.) 36. § (1) bekezdésében foglaltak alapján, a preambulumban meghatározott célok megvalósítása érdekében, az alapító okirat szerint az Egyetem – nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (a továbbiakban: Nftv.) 4. § (2) bekezdésében meghatározott – fenntartói jogát – a Vtv. 36. § (2) bekezdése szerinti rendelkezéstől eltérve – alapítói vagyoni juttatásként az Alapítvány tulajdonába kell adni.

**3. A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény**

25/A. § (7) Ha a munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító a költségvetési szerv útján ellátott közfeladatot

a) az alapító közvetett vagy közvetlen, legalább többségi befolyása alatt álló, vagy

b) az államháztartásról szóló törvény szerint az alapításra jogosult szerv által alapított és annak közvetett vagy közvetlen, legalább többségi befolyása alatt álló   
gazdasági társaság utódszervezet vagy alapítvány részére adja át közfeladat-ellátási és továbbfoglalkoztatási kötelezettséggel, a közalkalmazotti jogviszony megszűnik, és a megszűnését követő nappal az új munkáltatóval munkaviszony létesül. Ebben az esetben az átadó és átvevő munkáltatók tájékoztatási kötelezettsége kizárólag a (2) és (3) bekezdésben foglaltakra kiterjedően áll fenn. A munkaviszony tartalmi elemeit az e bekezdésben foglaltak szerint adott tájékoztatás és a 25/B. § rendelkezései alapján kell meghatározni és legkésőbb az átadás napjáig írásba foglalni.

25/B. § (1) Ha a közalkalmazott az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához hozzájárul, az átvevő munkáltató köteles a közalkalmazottal munkaszerződést kötni. A munkaszerződés megkötése során az átvevő munkáltatót köti a 25/A. § (3) és (4) bekezdése alapján adott tájékoztatás, az abban foglaltaktól csak a közalkalmazott kifejezett hozzájárulásával lehet eltérni. Az átadó munkáltató az átadás napjával köteles írásban értesíteni a közalkalmazottat a közalkalmazotti jogviszony 25/A. § (1) bekezdése szerinti megszűnéséről.

(2) Ha az átvevő munkáltatónál munkaviszony létesül, a munkaszerződés alapján a közalkalmazott munkabére (alapbérének, bérpótlékainak és egyéb bérelemeinek együttes összege) nem lehet alacsonyabb mértékű, mint az átadást megelőzően irányadó illetményének és a jogszabály, valamint kollektív szerződés alapján járó illetménypótlékainak együttes összege, kivéve, ha valamely közalkalmazotti illetménypótlék megállapításának alapjául szolgáló körülmény a munkaszerződés megkötését követően már nem áll fenn. Az alapbérbe a közalkalmazotti illetménypótlékok beépíthetőek.

(3) Határozatlan időtartamú közalkalmazotti jogviszony esetén - eltérő törvényi rendelkezés hiányában - az átvevő munkáltatónál határozatlan időtartamú jogviszonyt kell létesíteni. Teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén az átvevő munkáltatónál teljes munkaidős jogviszonyt kell létesíteni. Az átvevő munkáltatónál létesítendő jogviszony tekintetében próbaidő nem köthető ki.

(4) Az átvevő munkáltatóval létesített munkaviszonyra az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy a közalkalmazottnak az átadó munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyként elismert idejét úgy kell tekinteni, mintha azt az átvevő munkáltatónál töltötte volna el.

(5) Ha a munkaszerződés megkötésével létesített jogviszony megszűnése vagy megszüntetése esetén a közalkalmazottat felmondási idő, valamint végkielégítés illeti meg, annak mértékét az átadó és az átvevő munkáltatónál jogviszonyban töltött idő együttes tartamának figyelembevételével, a jogviszonyra irányadó szabályok alapján kell megállapítani. Ettől eltérően a felmondási időt, valamint a végkielégítés mértékét az átadó és az átvevő munkáltatónál jogviszonyban töltött idő együttes tartamának figyelembevételével és e törvénynek az átadás napján hatályos szabályai szerint kell megállapítani, ha az a közalkalmazottra nézve kedvezőbb.

37. § (2) bekezdés c) pont Nem jogosult végkielégítésre a közalkalmazott, ha felmentésére - az egészségügyi okot kivéve - tartós alkalmatlansága vagy nem megfelelő munkavégzése miatt került sor. Nem jár továbbá végkielégítés a közalkalmazottnak, ha közalkalmazotti jogviszonya a 25/A. § (7) bekezdése vagy a 25/C. § (12) bekezdése szerint alakult át.