

## **A vállalatok társadalmi felelősségvállalásának (CSR)** **fogalma<sup>1</sup>**

VÉDELMI INTÉZKEDÉSEK .....	2
A VÁLLALATOK TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁSÁNAK (CSR) FOGALMA.....	3
I. TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁS.....	3
I./1. A vállalatok társadalmi felelősségvállalásának (CSR) fogalma ....	3
I./2. Miért jó a CSR a vállalatoknak?.....	4
I./3. A családbarát munkahely, mint a vállalati CSR tevékenység része.....	5
II. A CSALÁDBARÁT MUNKAHELY KIALAKÍTÁSÁT ÖSZTÖNZŐ KEZDEMÉNYEZÉSEK .....	6

---

<sup>1</sup> Utolsó frissítés: 2021.12.31. napján hatályos jogszabályok és 2022.01.21. napján hatályos védelmi intézkedésekről szóló szabályok szerint

## VÉDELMI INTÉZKEDÉSEK

A Kormány az élet- és vagyónbiztonságot veszélyeztető tömeges megbetegedést okozó SARS-CoV-2 koronavírus világjárvány (a továbbiakban: koronavírus világjárvány) következményeinek elhárítása, a magyar állampolgárok egészségének és életének megóvása érdekében **Magyarország egész területén továbbra is veszélyhelyzet van érvényben. A Parlament módosította a koronavírus-világjárvány elleni védekezésről szóló törvényt, amelynek hatálya és így a koronavírus-járvány miatti veszélyhelyzet 2022. június elsejéig tart.<sup>2</sup> Így továbbra is biztosítható a hatékony és gyors döntéshozatal ahhoz, hogy a járvány okozta nehézségekre rugalmasan lehessen válaszokat adni. Amennyiben a járványhelyzet lehetővé teszi, a Kormány kezdeményezni fogja a veszélyhelyzet korábbi megszüntetését.**

**2022. június 18-áig<sup>3</sup> hosszabbította meg a Kormány a járványügyi készülséget.** A rendelet szerint az eddig 2021. december 18-áig tartó időszak határidejét 2022. június 18-ig tolták ki.

**A védelmi intézkedések aktuális, részletes szabályairól a <https://www.jogpontok.hu/Tajekoztatok> oldalon található tájékoztató anyagban olvashatóak további fontos információk.**

---

<sup>2</sup> 2021. évi CXXX. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről

<sup>3</sup> 705/2021. (XII. 15.) Korm. rendelet a járványügyi készülség bevezetéséről szóló 283/2020. (VI. 17.) Korm. rendelet módosításáról

# **A VÁLLALATOK TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁSÁNAK (CSR) FOGALMA**

## **I. Társadalmi felelősségvállalás**

A családbarát munkahely egyes formáinak bemutatása előtt azt kell meghatározni, hogy mit is jelent a vállalatok társadalmi felelősségvállalása, tehát a CSR.

### **I./1. A vállalatok társadalmi felelősségvállalásának (CSR) fogalma**

A vállalatok társadalmi felelősségvállalása az angol Corporate Social Responsibility (rövidítve és a továbbiakban: CSR) kifejezésből ered. A kifejezésnek pontos és mindenki által elfogadott meghatározása nincs, azonban úgy lehet megközelíteni, hogy a vállalatok önkéntes elköteleződését jelenti a közjó fejlesztése mellett, az üzleti gyakorlaton keresztül, a cég erőforrásainak bevonásával.<sup>4</sup> A CSR azt jelenti tehát, hogy a vállalatok nem csupán a profit megszerzését tartják szem előtt, de figyelembe veszik a társadalom érdekeit, tekintettel vannak az üzletfeleikre, beszállítóikra, alkalmazottaikra vagy éppen a környezetre<sup>5</sup>. A CSR legfontosabb jellemzője az önkéntesség, azaz a

---

<sup>4</sup> Ligeti György (2007): CSR: Vállalati felelősségvállalás. Kurt Lewin Alapítvány, Budapest.

<sup>5</sup> Lásd ehhez: [https://hu.wikipedia.org/wiki/Társadalmi\\_felelősségvállalás](https://hu.wikipedia.org/wiki/Társadalmi_felelősségvállalás)

vállalatok önkéntesen tesznek intézkedéseket azért, hogy javítsanak a társadalom családbarát szemléletén. Fontos, hogy ezt nem azért teszik, mert törvények vagy más előírások kötelezik őket erre, hanem saját akaratelhatározásukból. Azonban önmagában az, hogy nem kötelezettségből, hanem önként teszik, nem jelenti azt, hogy nem húz(hat)nak belőle hasznot.

## **I./2. Miért jó a CSR a vállalatoknak?**

Annak ellenére, hogy a CSR a vállalatoknak pénzbe kerül, számos olyan terület sorolható fel, ahol profitálnak az önkéntes jótékonykodásból.

Ilyen terület az ún. Public Relations (rövidítve: PR), ami gyakorlatilag a vállalati hírnév gondozását, a környezettel való tudatos kommunikációt, illetve a közönségkapcsolatokat jelenti. A CSR-on keresztül tehát a vállalat képes tudatosan építeni a saját imázsát és a róla kialakult képet, ami hozzájárulhat a vevők és a befektetők bizalmának növeléséhez. A vállalat imázsának javulásán keresztül a CSR tevékenység pozitívan hat a marketingtevékenységre is. Ha a fogyasztók kellően tudatosak, erősödhet az adott márkába vetett bizalmuk, így a vállalat iránti elköteleződésük is. Nem szabad megfeledkezni az emberi erőforrások (angolul Human Resources, rövidítve: HR) területéről sem, hiszen a CSR tevékenységen keresztül növelhető a dolgozók motiváltsága, és ezáltal a teljesítőképességük, ami hosszú távon elősegíti a vállalat üzleti sikerét is. Az új dolgozók rekrutálása, tehát felkutatása, felvétele, igencsak költséges, így a vállalat jelentős összegeket takaríthat meg, ha ügyes, akkor CSR tevékenységével hosszú távon is képes az értékes munkavállalókat magához kötni és ezáltal a fluktuációt alacsonyan tartani.

### **I./3. A családbarát munkahely, mint a vállalati CSR tevékenység része**

Egy vállalat működése során nem merülhet fel olyan szélsőséges helyzet, hogy ne lenne elsődleges a munkavállalók emberi mivoltának megőrzése.<sup>6</sup> A vállalatok részéről ma már nem jelent kiemelkedő teljesítményt, ha a munkaviszonyra, munkavédelemre és munkaegészségügyre vonatkozó jogszabályi előírásokat betartják. Mivel ezeknek az alapvető követelményeknek manapság már gyakorlatilag minden munkáltató meg tud felelni, illetve ez elvárható lenne tőlük, a vállalatok a CSR nyújtotta lehetőségeken keresztül tudnak kiemelkedni és a konkurenciával szemben előnyre szert tenni.

A CSR-nak manapság már számos formája ismert és elfogadott. Míg egyes cégek sportcsapatokat támogatnak anyagilag (szponzorálnak), megint mások az irodai dolgozók közreműködésével kórházi kórtermek felújításában segítenek, vagy éppen hulladékot gyűjtenek össze az irodához közeli parkban. A CSR egyik ilyen formája a családbarát munkahely kialakítása is, amelynél a hangsúly az olyan munkahelyi és egyéb körülmények megteremtésén van, amelyek elősegítik a munkavállalók és egyéb érintettek (pl. a dolgozók családtagjainak) minél teljesebb családi életét. A családbarát munkahely megteremtése tehát a fent említett egyéb példák mellett ugyancsak a vállalatok CSR tevékenységéhez tartozhat.

---

<sup>6</sup> Ligeti György (2007): CSR: Vállalati felelősségvállalás. Kurt Lewin Alapítvány, Budapest.

## **II. A családbarát munkahely kialakítását ösztönző kezdeményezések**

E részben a családbarát munkahely kialakítását ösztönző kezdeményezések, valamint a vállalati jó gyakorlatok kerülnek bemutatásra.

### II./1. Három Királyfi, Három Királynány Mozgalom – Az Év Családbarát Vállalata díj

A Három Királyfi, Három Királynány Mozgalom célja, hogy ösztönözze a vállalati szféra résztvevőit a családbarát szemléletű vállalati működés meghonosítására és terjesztésére. 2013-ban a Mozgalom megalapította Az Év Családbarát Vállalata díjat, melyet olyan cégek számára adományoznak, akik családbarát, munka-magánélet egyensúlyát támogató működésükkel hozzájárulnak a társadalom családbarát szemléletének erősítéséhez, a gyermekvállalás támogatásához (<http://www.csaladbaratvallalat.hu/>).

### II./2. Családbarát munkahely

Az Emberi Erőforrások Minisztériuma Család- és Ifjúságügyi Államtitkársága megbízásából az Emberi Erőforrás Támogatáskezelő évente hirdet pályázatot a családbarát munkahelyek kialakításának és fejlesztésének támogatására. A pályázat célja olyan családbarát munkahelyek kialakítását és fejlesztését megvalósító munkahelyi családbarát programok támogatása, melyek elősegítik a munka és magánélet összeegyeztetését, a családi, magánéleti és munkahelyi kötelezettségek összehangolását.

A pályázat nyertesei jogosulttá válhatnak a „Családbarát Munkahely” cím használatára.

A Családbarát Hely Tanúsító Védjegy olyan minősítési lehetőség a munkahelyek és szolgáltató helyek számára, amelynek elnyerésével a tanúsítvány birtokosa hiteles és minőségi értékelést kap a családbarát működésről. A védjegy elnyerésével a pályázó pozitív értelemben megkülönböztetheti magát versenytársaitól, valamint előnyt szerezhet a minőségi munkavállalókért folytatott küzdelemben. A pályázatról információ a <https://csalad.hu/csaladbarathely/> oldalon olvasható.

### II/3. Vállalati jó gyakorlat

A munka és a magánélet, család közötti egyensúlyt biztosíthatják az alábbi intézkedések. Az alábbiakban csak néhány példa kerül kiemelésre, ezeken túlmenően is számos egyéb lehetőség áll a munkáltatók rendelkezésére, amellyel a munka-magánélet összhangját minél inkább elősegíthetik, támogatva ezzel a családos munkavállalókat.

#### **1. Rugalmas munkaidő**

A rugalmas munkaidő-beosztás alapvető követelmény lehet azon munkavállalók esetében, akik kisgyermek mellett kívánnak munkát végezni.

A rugalmas munkaidő lényege, hogy a munkavállaló a munkaidő felhasználásáról a munkáltató által meghatározott keretek között önállóan dönthet.

Rugalmas munkarend esetén a munkáltató meghatározza, hogy a munkavállalónak naponta mely időszakban kell mindenképpen a munkavégzés helyén tartózkodnia („törzsidő”), továbbá meghatározza azt is, hogy a

munkavállaló milyen időszakban dolgozhatja le a munkaidejének fennmaradó részét, meghatározva a „peremidő” kezdetét és végét, ezen belül a munkavállaló dönti el, hogy mikor kezdi meg, fejezi be a munkavégzést. A rugalmas munkarendre a kötött munkarendre vonatkozó szabályok alkalmazandók.

## 2. Home office

Elsősorban a multinacionális vállalatok körében Magyarországon is egyre elterjedtebb a „home office” intézményének az alkalmazása, azaz amikor a munkavállaló jogosult alkalmoszerűen, saját akaratából, a munkáltatói jogkör gyakorlójával egyeztetve heti egy-két napot otthonról dolgozni. Számos tanulmány igazolja a home office munkavállalókra, valamint a munkáltató szervezetére gyakorolt pozitív hatását. Amellett, hogy általánosságban is számos pozitívuma lehet ezen intézmény alkalmazásának, a kisgyermekes munkavállalók esetében kiemelt szerepe lehet.

### **A távmunkával kapcsolatos szabályok<sup>7</sup>**

Átemelték a normál jogrendbe is a veszélyhelyzet alatt a távmunkával kapcsolatban hozott szabályokat és **a veszélyhelyzet megszűnése után továbbra is hatályban lesznek, a veszélyhelyzet megszűnésekor lépnek hatályba a következő szabályok** (hatálybalépésének időpontját a Miniszterelnök annak ismertté válását követően a Magyar Közlönyben haladéktalanul közzétett egyedi határozatával állapítja meg):

---

<sup>7</sup> 2021. évi CXXX. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről



## **A Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény) módosításai:**

Távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi. Tehát lehetővé válik a részbeni távmunkavégzés is.

A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.

Eltérő megállapodás hiányában a távmunkavégzés során

- a) a munkáltató utasítási joga a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki,
- b) a munkáltató az ellenőrzési jogát távolról számítástechnikai eszköz alkalmazásával gyakorolja (ez a munkáltató adminisztratív terheit csökkenti),
- c) a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát, és
- d) a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

Ha a munkáltató az ellenőrzés jogát a távmunkavégzés helyén gyakorolja, akkor az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.

## **A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény módosításai:**

A távmunkavégzés – a munkáltatóval kötött megállapodás alapján – a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történhet. Az ilyen munkaeszköz esetén a munkáltató a kockázatértékelés elvégzése során győződik meg a munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos állapotáról. A munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos állapotának fenntartásáról ebben az esetben a munkavállaló gondoskodik.

A munkáltató a munkavállalót tájékoztatja a törvényben meghatározott munkahelyi munkavédelmi tanácskozási és érdekképviseleti lehetőségekről és gyakorlatról, továbbá az ezzel összefüggő feladatot ellátó felelős személyekről, elérhetőségük adatairól.

Az információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel, rendszerrel (a továbbiakban együtt: számítástechnikai eszköz) végzett távmunka esetén

- a) a munkáltató írásban tájékoztatja a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól,
- b) a munkavállaló a munkavégzés helyét az a) pont szerinti munkakörülmények teljesülésére figyelemmel választja meg (a munkavégzés helye a módosuló munkavédelmi előírások betartása mellett szabadon megválasztható),
- c) a munkáltató a munkavédelmi szabályok megtartását – eltérő megállapodás hiányában – számítástechnikai eszköz alkalmazásával távolról ellenőrizheti.

A nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén a nagyobb kockázatra tekintettel maradnak a szigorúbb munkavédelmi kritériumok, a felek írásban állapotnak meg a munkavégzés helyéről (a továbbiakban: távmunkavégzési hely). Ez csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített távmunkavégzési helyen folytatható.

A távmunkavégzési helyen a munkavállaló a munkáltató hozzájárulása nélkül nem változtathatja meg a munkakörülményeket.

A munkáltató vagy megbízottja rendszeresen köteles meggyőződni arról, hogy a távmunkavégzési helyen a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket.

Ezen túlmenően a munkáltató vagy megbízottja a kockázatértékelés elvégzése, balesetvizsgálat lefolytatása, valamint a munkakörülmények ellenőrzése céljából léphet be és tartózkodhat a távmunkavégzési helyként szolgáló ingatlan területén.

A távmunkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére a munkavédelmi képviselő a munkavállaló beleegyezésével léphet be és tartózkodhat.

A hatósági ellenőrzés a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet nem jelenthet. A munkavédelmi hatóság a munkáltatót és a munkavállalót az ellenőrzés megkezdése előtt legalább 3 munkanappal tájékoztatja. A munkáltató az ilyen céllal a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területére történő belépéshez szükséges hozzájárulást a munkavállalótól legkésőbb az ellenőrzés megkezdéséig beszerzi.

### **3. Szabadság**

Az Mt. által biztosított alap-, valamint pótszabadságokon, valamint a munkavégzés alóli mentesülés esetein túlmenően a munkáltató engedélyezhet egyéb távolléteket, extra szabadságot, szabadnapokat is, mely a munkavállaló regenerálódásán túlmenően biztosítja, hogy a munkavállaló elég időt tölthessen a családjával, ezzel is törekedve a munka és a magánélet közötti kényes egyensúly megtalálására.

### **4. Juttatások**

A munkáltató által biztosított rugalmas juttatási rendszer szintén jó gyakorlatként emelhető ki, különös tekintettel például a családi napközi szolgáltatás támogatására (K&H Csoport Fenntarthatósági Jelentés 2018).

### **5. Gyermekfelügyelet**

A gyermekfelügyelet biztosítása, támogatása többféle módon történhet. Biztosíthat a munkáltató például szülő-gyerek szobát, ahova szükség esetén a munkavállaló beviheti gyermekét, maga vigyázhat rá, a felügyelete így biztosított, eközben pedig a munkavállaló dolgozni is tud. Egy másik lehetőség lehet a céges bölcsőde, óvoda üzemeltetése. Például a Debreceni Egyetem is működtet bölcsődét. A bölcsőde a családban nevelkedő 20 hetes kortól 3 éves korú gyermekek napközbeni ellátását, szakszerű nevelését, gondozását látja el. A bölcsőde fenntartását a Debreceni Egyetem önként vállalt feladatként végzi. A bölcsődébe járó gyermekek szülei az egyetemen és a klinikán dolgoznak. A

bölcsőde a szülők munkarendjéhez igazodva reggel fél hattól este hatig tart nyitva.