



CNews FORUM Кейсы Опыт ИТ-лидеров



Цифровой HR — разбираем судебную практику

Денис Бушнев

Заместитель директора юридического
департамента SCHNEIDER GROUP

19 июня 2024 года
CNews Forum Кейсы



Доводы работников

- Работник не давал согласия на КЭДО
- Работодатель не ознакомил его с ЛНА о КЭДО
- Работник не пользовался информационной системой работодателя или электронной подписью

Задача работодателя

- Представить суду доказательства о:
 - Соблюдении ст. 22.1–22.3 ТК РФ (КЭДО) и
 - Выполнении требований Федерального закона 63-ФЗ «Об электронной подписи»

Работник не давал согласие на КЭДО

Суть спора. Работник оспаривает приказы об объявлении выговора и увольнении за неоднократное нарушение трудовых обязанностей. Запрос объяснений производился электронно, без согласия.

- **Выводы суда.** Письменное согласие на КЭДО обязательно, даже если фактически стороны используют его. Нарушена дисциплинарная процедура, не доказано истребование объяснений. Не доказано получение согласия работника на КЭДО
- **Решение.** Работника восстановить.

Определение 6 КСОЮ от 15.06.2023 № 88-12460/2023 по делу № 2-6607/2022



Работник не ознакомлен с положением о КЭДО

Суть спора. Работник оспаривает выговор. Запрос объяснений и сам приказ направлялись с применением КЭДО в платформе «Пульс». Работник считает КЭДО необязательным для себя.

- **Выводы суда.** Работник подписал соглашение о присоединении к системе ЭДО, ознакомлен с ЛНА. Работодателем созданы все условия для применения КЭДО, включая возможности самообслуживания. Работник пользовался КЭДО ранее.
- **Решение.** Отказать в иске.

Определение 2 КСОЮ от 27.07.2023 по делу № 2-6995/2022



Работник не пользуется КЭДО или электронной подписью

Суть спора. Работник оспаривает увольнение. Он не подавал электронное заявление об увольнении по собственному желанию. СМС-коды в программу КЭДО не вводил.

- **Выводы суда.** Работодатель обязан был выяснить причины увольнения - заявление об увольнении было подано на следующий день после поступления работнику приглашения в систему (в день выдачи УНЭП). Оно могло быть сформировано ошибочно при первичном использовании КЭДО.
- **Решение.** Работника восстановить.

Определение 9 КСОЮ от 08.12.2022 по делу 88-10853/2022



Отбор кандидатов

- Применялась система Skillaz
- Кандидат откликнулся на вакансию банка на HH.ru
- Прошёл онлайн-интервью (со второго раза)
- Направлена анкета финалиста (заполнена не сразу)
- Прошёл проверку Compliance, но не было назначено очное интервью
- Кандидат запросил объяснения о мотивах отказа в приеме на работу

Решение суда

- Направление кандидатом письма на адрес **interview@skillaz.ru** - не надлежащее обращение
- Этот ящик «администрируется» роботом и используется только для направления уведомлений, содержащих гиперссылки
- Он не предполагает возможности получения и прочтения ответов, уведомления генерируются роботом
- **Вывод:** требование о предоставлении причин отказа не было получено работодателем.
- **Решение:** в иске кандидату отказать.

Рекомендации для внедрения КЭДО

- Внедрить ЛНА о КЭДО
 - Ознакомить работника с положением о КЭДО
 - Уведомить работника о переходе на КЭДО (ч. 4 ст. 22.2 ТК РФ)
 - Получить от работника согласие о переходе на КЭДО
 - Сохранить документ об ознакомлении с ЛНА, уведомление и согласие работника
- Выбор цифровой платформы для КЭДО:
 - Запрос компании - какую задачу будет решать КЭДО?
 - Какой функционал необходимо реализовать?
 - Сколько сотрудников переводится?
 - Какой уровень безопасности и степень интеграции в систему необходим?

Контакты

Денис Бушнев

Заместитель директора юридического
департамента

+7 / 495 / 956 55 57 (доб. 4691)

BushnevDO@schneider-group.com

www.schneider-group.com

