

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
БРЯНСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ДУМА

241050, г. Брянск, пл. К. Маркса, 2. Тел.: (4832) 66-36-91; 67-72-51, факс 74-31-95, e-mail: mail@duma32.ru

25.07.2025 № 64 8/15

На № _____

**Законодательным
органам субъектов
Российской Федерации**

Направляем постановление Брянской областной Думы от 25.07.2025 № 8-320 «О законодательной инициативе Брянской областной Думы по внесению в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона «О внесении изменений в статьи 140 и 141 Трудового кодекса Российской Федерации».

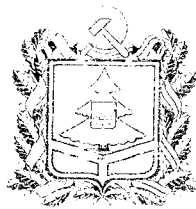
Просим поддержать данную законодательную инициативу и направить в Брянскую областную Думу копию соответствующего решения.

Приложение: на 6 л. в 1 экз.

Председатель областной Думы

В.В. Суббот

Законодательное Собрание
Приморского края
Управление по документационному и
организационному обеспечению деятельности
Входящий № 05/3477
Дата: 13.08.2025 Время: 10:42



БРЯНСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ДУМА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 25.07.2025 № 8-320
г. Брянск

**О законодательной инициативе
Брянской областной Думы
по внесению в Государственную
Думу Федерального Собрания
Российской Федерации проекта
федерального закона «О внесении
изменений в статьи 140 и 141
Трудового кодекса Российской
Федерации»**

В соответствии со статьей 104 Конституции Российской Федерации
Брянская областная Дума
ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации в порядке законодательной инициативы проект федерального закона «О внесении изменений в статьи 140 и 141 Трудового кодекса Российской Федерации».

2. Направить настоящее постановление и указанный проект федерального закона сенаторам Российской Федерации Деньгину В.Е. и Попадайло В.В., депутатам Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации Валуюеву Н.С., Матыщину О.В., Щеглову Н.М. с просьбой поддержать законодательную инициативу.

3. Направить настоящее постановление в законодательные органы субъектов Российской Федерации с просьбой поддержать законодательную инициативу Брянской областной Думы.

4. Назначить официальным представителем Брянской областной Думы при рассмотрении указанного законопроекта в Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации Якушенко Николая Николаевича – заместителя председателя Брянской областной Думы.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его принятия.

Председатель областной Думы



В.В. Суббот

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

О внесении изменений в статьи 140 и 141 Трудового кодекса Российской Федерации

Статья 1

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3) следующие изменения:

1) часть первую статьи 140 изложить в следующей редакции:

«При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в последний день работы работника. Если в последний день работы работника, в том числе когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность), выдать ему заработную плату невозможно в связи с отсутствием работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя), то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.»;

2) статью 141 изложить в следующей редакции:

«Статья 141. Выплата заработной платы, не полученной ко дню смерти работника

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выплачивается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении

умершего на день его смерти. Выплата заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.».

Статья 2

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 марта 2026 года.

Президент
Российской Федерации

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА
к проекту федерального закона «О внесении изменений
в статьи 140 и 141 Трудового кодекса Российской Федерации»

Проект федерального закона «О внесении изменений в статьи 140 и 141 Трудового кодекса Российской Федерации» разработан в целях совершенствования правового регулирования правоотношений, связанных с выплатой сумм, причитающихся работнику от работодателя при увольнении, и сумм, не полученных ко дню смерти работника, выплачиваемых членам его семьи.

В соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если же работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Эта норма перенесена в Трудовой кодекс Российской Федерации еще из Кодекса законов о труде Российской Федерации, утвержденного Верховным Советом РСФСР 09.12.1971, не претерпев за минувшие полвека никаких изменений.

Формулировка нормы статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации обоснована только для случаев выплаты заработной платы наличными: если работник в день увольнения отсутствует на работе, то и выдать ему заработную плату физически невозможно, и когда работник обратится за выплатой – тогда работодатель и предоставит. В случае выплаты заработной платы в безналичной форме формулировка данной статьи некорректна и вызывает сложности в правоприменительной практике. Факт отсутствия работника в день увольнения на работе никак не мешает работодателю перечислить денежные средства ему на банковскую карту в день увольнения. И в этом случае совершенно бессмысленно ждать

от работника какого-то еще отдельного требования о выплате причитающихся сумм.

Вместе с тем многие работодатели трактуют норму статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации буквально, в соответствии с ее текстом, без дополнительных интерпретаций или расширений, в связи с чем часто нарушают сроки выплаты заработной платы при увольнении и, как следствие, привлекаются за это к административной ответственности.

Вышеуказанную коллизию очень часто приходится разрешать в судебном порядке.

Так, из решения Петропавловск-Камчатского городского суда от 09.04.2024 по делу № 2-1867/2024 следует, что работодатель не произвел окончательный расчет в день увольнения работнику, отстраненному от работы на день увольнения и получающему заработную плату и иные выплаты трудового характера безналичным способом путем их перечисления на банковскую карту.

В данном решении суду пришлось толковать несовершенную норму статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснять работодателю, что перенос даты окончательного расчета с работником при увольнении возможен лишь в случае отсутствия реальной возможности расчета с уволенным работником в день увольнения, когда он получает заработную плату наличным путем или когда возможность безналичного расчета с ним отсутствует.

Также данный вопрос разрешается и в иных судебных актах, таких как определение Свердловского областного суда от 24.07.2012 № 33-8226/2012, решение Ульяновского областного суда от 02.04.2013 № 12-60/2013 и других.

Такая судебная практика свидетельствует о тупиковости ситуации, в которой пробел в правовом регулировании уже не может быть устранен за счет одного лишь судебного толкования в индивидуальных судебных актах, а требует законодательного решения.

Еще одной коллизией действующей нормы статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации является то, что день увольнения работника может не совпадать с последним днем работы работника.

Так, в соответствии с частью второй статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель по письменному заявлению работника, намеревающегося расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, при наличии возможности предоставляет ему неиспользованные отпуска с последующим увольнением. В этом случае работодатель, чтобы надлежаще исполнить закрепленную Трудовым кодексом Российской Федерации обязанность по оформлению увольнения и расчету с увольняемым работником, должен исходить из того, что последним днем работы является не день его увольнения (последний день отпуска), а день, предшествующий дню отпуска (данная позиция изложена в определениях Конституционного Суда Российской Федерации от 25.01.2007 № 131-О-О, от 25.04.2019 № 1064-О, от 25.11.2020 № 2556-О). В связи с чем в новой редакции статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации предлагается использовать формулировку «последний день работы» вместо «день увольнения» и предусмотреть уточнение, что в последний день работы работник фактически может и не выполнять трудовую функцию. Такое уточнение уже используется в статье 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предлагаемая формулировка части первой статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации учитывает, что работник может находиться на работе и иметь возможность получить зарплату, даже не работая, тем самым устраняется несовершенство действующей формулировки, согласно которой выплата заработной платы ставится в зависимость от того, работал ли работник в последний день своей работы (день увольнения). Работник может находиться на работе и иметь возможность получить зарплату, даже не работая. Например, он может находиться в простое, может быть не допущен в последний день своей работы к работе, может просто прийти

на работу в свой выходной, на который приходится день увольнения. Очевидно, что в такой ситуации заработная плата должна быть выплачена ему в последний день работы и никакого дополнительного требования от работника для этого не требуется.

Кроме того, уточняется процедура выплаты заработной платы. В новой редакции второго предложения части первой статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации используется понятие «выдать», чтобы четко определять, что в этом случае подразумевается, что окончательный расчет работодателя с работником производится наличными деньгами.

Таким образом, из конструкции предлагаемой нормы следует, что при окончательном расчете, производимом в безналичном порядке, выплата безоговорочно производится в последний день работы, при наличном – в последний день работы, но в случае невозможности ее выплаты в связи с отсутствием работника на работе, соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Понятие «отсутствие на работе» коррелирует с понятием «появление работника на работе», упомянутым в подпункте «а» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Данное понятие также применимо и при регулировании трудовых правоотношений с дистанционным работником, в отличие от иных понятий, используемых в Трудовом кодексе Российской Федерации. К примеру, Трудовой кодекс Российской Федерации определяет место работы дистанционного работника как место его нахождения (место исполнения трудовых обязанностей), отличное от места нахождения работодателя или его структурных подразделений.

Статья 141 Трудового кодекса Российской Федерации также приводится в соответствие с действующим законодательством, отвечающим современным требованиям в части замены понятия «выдача» понятием «выплата».

Согласно статье 136 Трудового кодекса Российской Федерации, регулирующей порядок, место и сроки выплаты заработной платы, заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

В Трудовом кодексе Российской Федерации понятие «выдача» используется в связи с выдачей трудовой книжки, документов, медицинского заключения, листка нетрудоспособности, средств индивидуальной защиты, то есть выдачей материального объекта.

Понятие «выдача» используется при выплате наличных средств, тогда как в большей части перечисление денежных средств в настоящее время происходит в безналичном виде и в таком случае следует применять понятие «выплата».

В нормах федеральных законов от 28 декабря 2013 года № 424-ФЗ «О накопительной пенсии» и от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», регулирующих право родственников на получение средств пенсионных накоплений умершего лица, используется понятие «выплата».

Срок вступления в силу Федерального закона установлен с учетом особенностей, предусмотренных Федеральным законом от 31 июля 2020 года № 247-ФЗ «Об обязательных требованиях в Российской Федерации», с 1 марта 2026 года.

Аналогичных по своему содержанию проектов федеральных законов на рассмотрении в палатах Федерального Собрания Российской Федерации не находится.

ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ
к проекту федерального закона «О внесении изменений
в статьи 140 и 141 Трудового кодекса Российской Федерации»

Принятие Федерального закона «О внесении изменений в статьи 140 и 141 Трудового кодекса Российской Федерации» не потребует дополнительных расходов, покрываемых за счет средств федерального бюджета.

ПЕРЕЧЕНЬ

актов федерального законодательства, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению или принятию в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в статьи 140 и 141 Трудового кодекса Российской Федерации»

Принятие Федерального закона «О внесении изменений в статьи 140 и 141 Трудового кодекса Российской Федерации» не потребует признания утратившими силу, приостановления, изменения или принятия других федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.