**ИМЕНЕМ АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**ПЛЕНУМА КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА**

**АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*О толковании части 1 статьи 3, статей 294 и 296 Трудового Кодекса Азербайджанской Республики*

**30 июля 2021 года город Баку**

Пленум Конституционного Cуда Азербайджанской Республики в составе Фархада Абдуллаева (председатель), Соны Салмановой, Умай Эфендиевой, Ровшана Исмаилова, Джейхуна Гараджаева (судья-докладчик), Рафаэля Гваладзе, Махира Мурадова, Исы Наджафова и Кямрана Шафиева,

с участием секретаря суда Фараида Алиева,

в соответствии с частью VI статьи 130 Конституции Азербайджанской Республики, статьями 27.2 и 33 Закона Азербайджанской Республики «О Конституционном Суде» и статьей 39 Внутреннего Устава Конституционного Суда Азербайджанской Республики на основе обращения Бакинского Апелляционного Суда рассмотрел в судебном заседании, проведенном в порядке письменной процедуры особого конституционного производства, конституционное дело о толковании части 1 статьи 3, статей 294 и 296 Трудового Кодекса Азербайджанской Республики .

Изучив и обсудив доклад судьи Дж.Гараджаева по делу, суждения представителей заинтересованных субъектов – председателя Уголовной Коллегии Бакинского Апелляционного Суда Э.Рагимова и заведующего отделом социального законодательства аппарата Милли Меджлиса Азербайджанской Республики А.Велиева, специалиста – председателя Гражданской Коллегии Верховного Суда Азербайджанской Республики С.Гаджиева, эксперта – заведующего кафедрой Трудового и экологического права Юридического факультета Бакинского Государственного Университета, доктора юридических наук, профессора А.Гасымова и материалы дела, Пленум Конституционного Суда Азербайджанской Республики

**УСТАНОВИЛ:**

Бакинский апелляционный суд, обратившись в Консти­туцион­ный суд Азербайджанской Республики (далее Конституционный суд), попросил дать толкование части 1 статьи 3 Трудового кодекса Азербайджанской Республики (далее – Трудовой кодекс) во взаимосвязи со статьями 43.1, 44.1, 53 и 59.1 Гражданского кодекса Азербайджанской Республики (далее-Гражданский кодекс), а также статьей 294 и 296 Трудового кодекса.

В обращении отмечается, что согласно материалам гражданского дела, находящегося в производстве суда, истец А.Балаева обратилась в Насиминский районный суд города Баку с заявлением против ответчика Открытого акционерного общества – “АтаБанк”, требуя восстановления на работе и выплаты заработной платы за вынужденный прогул.

В своем заявлении истец сообщила, что с 19 мая 2010 года приступила к трудовой деятельности в качестве специалиста отдела обслуживания клиентов в филиале “Ени Хаят” ответчика, его приказом от 11 марта 2019 года продолжила трудовую деятельность в филиале “Сабаил”, а приказом от 22 ноября 2019 года № 1434 заключенный с ней трудовой договор был расторгнут в соответствии с пунктом “а” статьи 70 Трудового кодекса.

В связи с тем, что ликвидация филиала, в котором она работала, не подпадает под действие пункта «а» статьи 70 Трудового кодекса, устанавливающего основания для расторжения ответчиком трудового договора, а филиал, являющийся стороной заключенного с ней трудового договора не является юридическим лицом и не был ликвидирован, истец, заявив, что по этой причине расторжение заключенного с ней трудового договора на тех основаниях, на которые ссылает ответчик, является незаконным, попросила отменить данный приказ, восстановив ее в должности и выплатив заработную плату за вынужденный прогул.

В ходе производства в суде первой инстанции ответчик, подав заявление о применении срока исковой давности, ходатайствовал о применении в отношении требования истца месячного срока, предусмотренного частью 2 статьи 296 Трудового кодекса и отклонении искового требования, а суд, применив срок, отклонил иск.

Истец подал апелляционную жалобу, не согласившись с решением.

Бакинский апелляционный суд при рассмотрении дела пришел к такому выводу, что между понятиями предприятия и филиала в Трудовом кодексе и понятиями юридического лица и его филиала в Гражданском кодексе существует явное противоречие.

Вместе с тем заявитель считает, что при рассмотрении трудовых споров статья 294 Трудового кодекса, определяющая круг органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры и статья 296 Трудового кодекса, регулирующая сроки иска, в разрешении этих споров привели к различным подходам в судебной практике.

Так, в части 4 статьи 294 Трудового кодекса предусмотрено, что срок подачи иска, определенный для обращения в суд, при разрешении спора начинается со дня принятия соответствующего решения органом по досудебном рассмотрению трудовых споров до суда.

Анализ дел, связанных с трудовыми спорами, показывает, что прежде чем обратиться в суд в связи с восстановлением на работе, заработной платой и другими аналогичными спорами, истцы (работники), как правило, обращаются в Государственную службу инспекции труда при Министерстве труда и социальной защиты населения Азербайджанской Республики (далее – Государственная Служба Инспекции Труда). А это обуславливает признание обозначенной при индивидуальных трудовых спорах Государственной Службы Инспекции Труда в качестве досудебного органа по рассмотрению споров..

В то же время, согласно части 6 статьи 296 трудового кодекса, если указанные в настоящей статье сроки будут просрочены по уважительной причине – из-за болезни истца, пребывания в командировке, в отпуске вне места жительства, смерти близкого родственника и в других объективных случаях, орган по рассмотрению индивидуального трудового спора может рассмотреть спор по существу, восстановив просроченные сроки.

Обратившийся отметил что, часть 6 статьи 296 Трудового кодекса приводит к различным подходам в правоприменительной практике, и разделил спорные вопросы на 3 группы:

• признаются ли суды в качестве органа по рассматрению индивидуальных трудовых споров;

• требуется ли истцу подать заявление о восстановлении пропущенного срока;

• должен ли орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, восстановить пропущенный срок для рассмотрения спора.

Пленум Конституционного суда в связи с поставленными в обращении вопросами считает необходимым отметить следующее.

На основании части I статьи 35 Конституции Азербайджанской Республики (далее – Конституция), труд является основой личного и общественного благосостояния.

Согласно правовой позиции, сформулированной Пленумом Конституционного суда в Постановлении от 15 июля 2011 года “О толковании некоторых положений статьи 239 Трудового кодекса Азербайджанской Республики” в связи с данным правом, труд имеет экономические и социальные измерения. В этом контексте право на труд влияет на благосостояние и развитие индивида и его семьи, а также на самоосознание в обществе. Такие назначения права на труд характеризуются свободным выбором вида деятельности, профессии, занятий и места работы

Принцип обеспечения справедливого социального устройства вытекает из преамбулы Конституции, провозглашающей обеспечение всем достойного уровня жизни в соответствии со справедливым экономическим и социальным порядком. Именно эффективная социальная политика государства обеспечивает утверждение в обществе благополучия и достатка.

В соответствии с частью 3 статьи 2 Трудового кодекса данный Кодекс основывается на принципах обеспечения равноправия сторон трудовых отношений, защиты интересов путем обеспечения справедливости и верховенства закона, обеспечения свободного использования умственных, физических и финансовых возможностей в целях удовлетворения материальных, моральных, социальных, экономических и других жизненных потребностей, недопустимости оформления трудовых отношений гражданско-правовыми договорами, создания правовой гарантии исполнения обязательств на основании трудового договора (контракта).

Исходя из данных принципов, регулирование законодателем отношений между участниками трудовых правоотношений должно осуществляться на основе справедливого и разумного баланса прав и интересов всех участников соответствующих правоотношений. Для достижения этой цели Трудовой кодекс защищает права как работника, так и работодателя.

Что касается устранения неопределенностей, возникающих в правоприменительной практике в связи с обозначением указанных в обращении выражений «предприятие» и «юридическое лицо» различными понятиями в гражданском и трудовом законодательстве, Пленум Конституционного суда отмечает, что понятие юридического лица, определенное в Гражданском кодексе, широко используется в положениях, касающихся различных отраслей права (к примеру, трудовые отношения, налоговые отношения и пр).

Несмотря на иное юридическое назначение, создание юридического лица имеет порядок законодательно установленный порядок. Несмотря на иное юридическое назначение, создание юридического лица имеет порядок законодательно установленный порядок. Так, на основании гражданского законодательства, юридическим лицом является специально созданная и прошедшая государственную регистрацию в установленном законом порядке струкура, которая имеет в собственности и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом или ответчиком в суде. Представительством считается обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения, которое представляет интересы юридического лица. Филиалом считается обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства. Представительства и филиалы не являются юридическими лицами и действуют на основании положений, утвержденных юридическим лицом. Руководители представительств и филиалов назначаются юридическим лицом и действуют на основании его доверенности (ст. 43.1 и 53 Гражданский кодекс).

Согласно понятию, данному в части 1 статьи 3 Трудового кодекса, предприятие, создаваемое собственником в соответствии с законодательством Азербайджанской Республики независимо от организационно-правовой формы, наименования и вида деятельности юридическим лицо его филиал представительство иностранного юридического лица.

Как видно, законодатель признает равноправными субъектами трудовых правоотношений юридическое лицо, его филиалы и представительства иностранного юридического лица. Такой подход вытекает из характерных особенностей Трудового кодекса и регулируемых им трудовых правоотношений.

Так, если в гражданско-правовых отношениях юридическое лицо может являться любой равноправной стороной договора, то в трудовых правоотношениях юридическое лицо выступает только в качестве работодателя.

В отличие от гражданских правоотношений, одной из сторон трудовых правоотношений непременно является физическое лицо, и в основе данных отношений лежит труд исключительно физического лица.

Кроме того физическое лицо, то есть работник, являющееся стороной трудовых отношений, должно подчиняться правилам внутреннего распорядка предприятия и лично выполнять обусловленные трудовым договором трудовые функции. А работодатель, являющийся другим субъектом отношений, обязан предоставить работнику соответствующую работу, обеспечить ему здоровые и безопасные условия труда и оплачивать его труд.

Согласно понятию, данному законодателем работодателю в части 3 статьи 3 Трудового кодекса, работодатель – полностью дееспособный собственник или назначенный (уполномоченный) им руководитель предприятия, полномочный орган, имеющий право заключать, расторгать или изменять условия трудового договора (контракта) с работниками, а также физическое лицо.

Тем самым законодатель признает в качестве работодателя как собственника, являющегося юридическим лицом, так и руководителей его структурных подразделений. Однако обусловливает выступление представительства руководителя филиала или в качестве работодателя доверенностью выданной юридическим лицом.

А статья 70 Трудового кодекса определила основания расторжения трудового договора именно работодателем.

Как видно, трудовой договор с работником может быть расторгнут только работодателем, заключившим с ним трудовой договор в соответствии с законодательством.

Таким образом, если трудовой договор с работником заключен собственником или назначенным (уполномоченным) им руководителем предприятия, а также полномоченным органом, то трудовой договор при ликвидации филиала или представительства, где трудится работник, подлежит расторжению пунктом “б” статьи 70 Трудового кодекса, то есть на основании сокращения численности или штатов работников. Если трудовой договор заключен с уполномоченным собственником руководителем предприятия по месту работы работника, то при ликвидации филиала или представительства, где трудится работник, данный договор подлежит расторжению ликвидации предприятия, то есть пунктом «а» статьи 70 Трудового кодекса.

Следует также отметить, что в соответствии с частью 1 статьи 71 Трудового кодекса при уменьшении численности работников или проведении сокращения штатов, в том числе в случае принятия полномочным органом соответствующего решения о несоответствии работника занимаемой должности, работодатель принимает установленные настоящим Кодексом меры.

На основании частей 1, 2 и 3 статьи 77 Трудового кодекса при уменьшении численности работников или сокращении штатов, до прекращения работодателем трудового договора по пункту “б” статьи 70 настоящего Кодекса работник должен быть официально уведомлен работодателем в зависимости от трудового стажа, установленного в соответствии с трудовым договором (трудовыми договорами), заключенным с этим работодателем. В течение уведомительного срока в целях создания условий для поиска работы работник не менее одного рабочего дня в неделю должен быть освобожден от исполнения трудовой функции с сохранением заработной платы.

При расторжении трудового договора по пунктам “а” и “б” статьи 70 настоящего Кодекса работодатель выплачивает работнику трудовое пособие в зависимости от трудового стажа, установленного в соответствии с трудовым договором (трудовыми договорами), заключенным с этим работодателем.

Согласно части 1 статьи 78 данного Кодекса при уменьшении в соответствующих случаях численности работников или осуществлении сокращения штатов на работе сохраняются работники, имеющие более высокую квалификацию (профессию) и профессиональный уровень, которые требуются для исполнения трудовой функции по определенным должностям. Профес­сиональный уровень работника определяет работодатель.

Как видно, в целях защиты трудовых прав работников законодательством предусмотрен ряд гарантий, при расторжении работодателем трудового договора по пунктам “а” и “б” статьи 70 Трудового кодекса. Учитывая государственную политику, направленную на защиту трудовых прав и обеспечение занятости населения, Пленум Конституционного суда считает важным отметить, что при расторжении работодателем трудового договора по вышеуказанным основаниям должны строго соблюдаться требования указанных норм трудового законодательства.

Пленум Конституционного суда считает целесообразным рассмотрение некоторых норм трудового законодательства о возможности признания Государственной службы инспекции труда, указанной в обращении, в качестве органа досудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Законодатель установил досудебное и судебное рассмотрение индивидуальных трудовых споров. На основании части 1 статьи 294 Трудового кодекса все индивидуальные трудовые споры рассматриваются непосредственно судами, за исключением случаев, предусмотренных во второй части настоящей статьи. На основании же части 2 статьи 294 Трудового кодекса в случаях, предусмотренных в коллективных договорах, может быть предусмотрено создание органа по досудебному рассмотрению индивидуальных трудовых споров при профсоюзной организации предприятия. Порядок создания и действия этого органа регулируется коллективными договорами.

В части 3 данной статьи отмечается, что в трудовом договоре в отличие от определенного настоящим Кодексом порядка разрешения индивидуальных трудовых споров может предусматриваться порядок, не нарушающий принципа равноправия сторон и их предусмотренных настоящим Кодексом трудовых, социальных и экономических прав.

Как видно, хотя законодатель установил разрешение всех индивидуальных трудовых споров в судебном порядке, тем не менее в виде исключения в случаях предусмотренных коллективными договорами предусмотрел досудебное рассмотрение индивидуальных трудовых споров соответствующим органом, созданным при профсоюзной организации.

Таким образом, к условиям, характеризующим орган по досудебном рассмотрению индивидуальных трудовых споров относятся:

• предусмотрение его создания в коллективном договоре;

• создание организации профсоюзов на предприятиях;

Если на предприятии не заключен коллективный договор или заключенный коллективный договор не предусматривает создания такого органа, то в соответствии с частью 1 статьи 294 Трудового Кодекса индивидуальные трудовые споры могут рассматриваться только судами.

В обращении указано, что до обращения в суд в связи с делами касающимися трудовых споров истцы (работники) случаев по делам, связанным с трудовыми спорами, в большинстве случаев обращаются в Государственную службу инспекции труда, что обусловило признание этой службы в качестве органа по досудебному рассмотрению споров.

Следует отметить, что на основании пункта 1.1 Положения "О Государственной службе инспекции труда при Минис­тер­стве труда и Социальной Защиты населения Азербайджанской Республики", утвержденного Указом Президента Азербайджанской Республики “О мерах, связанных с совершенствованием деятельности Министерства труда и социальной защиты населения Азербайджанской Республики" от 16 февраля 2011 года номер 386 Государственная служба инспекциии труда является органом исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль за соблюдением осуществляющими деятельность на территории Азербайджанской Республики юридическими лицами Азербайджанской Респуб­лики, филиалами и представительствами иностранных юридических лиц независимо от формы собственности и организационно-правовой формы и физическими лицами, требований Трудового кодекса и других нормативных правовых актов, входящих в систему трудового законодательства Азербайджанской Республики.

В этом контексте Пленум Конституционного суда считает важным подчеркнуть, что поскольку Государственная служба инспекции труда в трудовом законодательстве не входит в число органов, по рассматрению индивидуальных трудовых споров, а также поскольку ее предназначением согласно вышеотмеченному положению является осуществление государственного контроля за соблюдением требований нормативных правовых актов, входящих в систему трудового законодательства, она не может быть признана в качестве органа по досудебному рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В связи с неопределенностью, возникающей в практике применения сроков иска в разрешении индивидуальных трудовых споров, следует отметить, что в статье 296 Трудового кодекса предусмотрены сроки, применяемые в разрешении индивидуальных трудовых споров как органом по досудебному рассмотрению, так и судами. Так, в части 1 статьи 296 Трудового кодекса установлено, что работник может обратиться в орган по досудебному рассмотрению индивидуальных трудовых споров в течение 3 месяцев, а в части 2 данной статьи может обратиться в суд в течение 1 месяца.

Вместе с тем в части 4 статьи 296 Трудового Кодекса указано, что для решения трудовых споров, связанных с денежным и другим имущественным требованием, а также возникших в связи с причиненным ущербом, работник может обратиться в суд в течение одного года со дня, когда он узнал о нарушении своего права.

На требования о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работников, срок претензии не распространяется.

Законодатель также урегулировал сроки обращения работодателя в суд. На основании частьи 5 статьи 296 Трудового кодекса работодатель в случаях, определенных настоящим Кодексом, может обратиться со встречным иском к работнику в суд в течение 1 календарного месяца со дня нарушения его прав и законных интересов, а в связи с нанесением ему материального ущерба – в течение 1 года со дня, когда он узнал о нанесении ему ущерба.

Согласно части 4 статьи 294 Трудового кодекса, если решение вынесенное органом по досудебном рассмотрению трудовых споров, не удовлетворяет работника или работодателя, они могут для разрешения данного спора обратиться в суд. В этом случае срок подачи иска, определенный для обращения в суд, начинается со дня принятия соответствующего решения органом по досудебному рассмотрению трудовых споров.

Вместе с тем, если в соответствии с частью 6 статьи 296 Трудового кодекса указанные в настоящей статье сроки будут просрочены по уважительной причине – из-за болезни истца, пребывания в командировке, в отпуске вне места жительства, смерти близкого родственника и в других объективных случаях, орган по рассмотрению индивидуального трудового спора может рассмотреть трудовой спор по существу, восстановив просроченные сроки.

Обратившийся считает, что в части 6 статьи 296 Трудового кодекса под органом по рассмотрению индивидуального трудового спора подразумеваются только органы по досудебному рассматрению индивидуальных трудовых споров.

Однако из анализа норм Трудового кодекса, регулирующих порядок разрешения индивидуальных трудовых споров и содержащихся в сорок пятой главе данного кодекса, следует, что законодатель во всех случаях проводит различая между органом досудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров и судами.

Как отмечалось выше, законодатель установил досудебный и судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров, а также признал возможным досудебное рассмотрение индивидуальных трудовых споров только в том случае, если это предусмотрено коллективными договорами.

В то же время в статье 296 Трудового кодекса предусмотрены сроки иска в разрешении трудовых споров как в досудебном, так и в судебном порядке.

Исходя из вышеизложенного, Пленум Конституционного суда считает, что законодатель в части 6 статьи 296 Трудового кодекса под словами “орган по рассмотрению индивидуального трудового спора” подразумевает как орган по досудебному рассмотрению трудовых споров, так и суды.

В целях разъяснения вопросов, поставленных в обращении в связи со сроками иска в разрешении индивидуальных трудовых споров, Пленум конституционного суда считает необходимым отметить следующее.

На основании статьи 375 Гражданского кодекса требование о защите права принимается к рассмотрению судом независимо от истечения срока исковой давности. Исковая давность применяется судом только по заявлению стороны в споре, сделанному до вынесения судом решения. Истечение срока исковой давности, о применении которой заявлено стороной в споре, является основанием к вынесению судом решения об отказе в иске.

Пленум Конституционного суда в Постановлении о толковании статей 373.2 и 384.0.4 Гражданского кодекса Азербайджанской Республики от 3 июня 2013 года отметил, что при подготовке дела к судебному рассмотрению требование судьи о представлении сторонами доказательств или разъяснений в связи с истечением срока исковой давности недопустимо. Если заинтересованная сторона, то есть ответчик, в протесте, поданом на исковое заявление, ссылается на истечение срока исковой давности, судья для обеспечения правильного и своевременного разрешения дела может в порядке подготовки дела к судебному разбирательству предложить каждой из сторон представить соответствующие доказательства в связи со сроком исковой давности.

Таким образом, поскольку суд не уполномочен применять исковый срок по собственной инициативе, он не вправе требовать от истца подачи заявления о восстановлении просроченных сроков. Такое заявление может быть подано только по личной инициативе истца, при этом суд вместе с исковым заявлением должен изучить и оценить представленные истцом доказательства того, что сроки иска просрочены по уважительной причине.

Кроме того, при обращении в орган по досудебному рассмотрению индивидуального трудового спора, подача такого заявления должна являться личной инициативой работника. Если орган по рассмотрению спора, установит, что сроки иска просрочены, он может предложить работнику представить соответствующие доказательства.

На основании вышеизложенного Пленум Конституционного суда приходит к следующим выводам:

– если трудовой договор с работником заключен собственником или назначенным (уполномоченным) им руководителем предприятия, а также полномочным органом, то при ликвидации филиала или представительства, в котором трудится работник, трудовой договор должен быть расторгнут по основанию сокращения численности или штатов работников, предусмотренному пунктом “б” статьи 70 Трудового кодекса Азербайджанской Республики.

Если трудовой договор заключен с уполномоченным собственником руководителем предприятия по месту работы, где трудится работник, то при ликвидации филиала или представительства, в котором трудится работник, данный договор должен быть расторгнут по основанию ликвидации предприятия, предусмотренному пунктом “а” статьи 70 Трудового кодекса Азербайджанской Республики;

– согласно требованию части 2 статьи 294 Трудового кодекса, создание органа по досудебному рассмотрению индивидуальных трудовых споров предусматривается только коллективными договорами, причем данный орган должен быть создан при профсоюзной организации предприятия;

– органы по досудебному рассмотрению индивидуальных трудовых споров и суды при применении сроков иска установленных статьей 296 Трудового кодекса в разрешении споров должны учитывать правовые позиции, отраженные в описательно-мотивировочной части настоящего Постановления.

Руководствуясь частью VI статьи 130 Конституции Азербайджанской Республики, статьями 60, 62, 63, 65-67 и 69 Закона Азербайджанской Республики “О Конституционном суде”, Пленум Конституционного суда Азербайджанской Республики

**ПОСТАНОВИЛ:**

1. Если трудовой договор с работником заключен собственником или назначенным (уполномоченным) им руководителем предприятия, а также полномочным органом, то при ликвидации филиала или представительства, в котором трудится работник, трудовой договор должен быть расторгнут по основанию сокращения численности или штатов работников, предусмотренному пунктом «б» статьи 70 Трудового кодекса Азербайджанской Республики.

Если трудовой договор заключен с уполномоченным собственником руководителем предприятия по месту работы, где трудится работник, то при ликвидации филиала или представительства, где трудится работник, данный договор должен быть расторгнут по основанию ликвидации предприятия, предусмотренному пунктом «а» статьи 70 Трудового кодекса Азербайджанской Республики.

2. Согласно требованию части 2 статьи 294 Трудового кодекса Азербайджанской Республики, создание органа по досудебному рассмотрению индивидуальных трудовых споров должно быть предусмотрено только в коллективных договорах, причем данный орган должен быть создан при профсоюзной организации предприятия.

3. Органы по досудебному рассмотрению индивидуальных трудовых споров и суды при применении установленных статьей 296 Трудового кодекса Азербайджанской Республики сроков иска в разрешении споров, должны учитывать правовые позиции, отраженные в описательно-мотивировочной части настоящего Постановления.

4. Постановление вступает в силу со дня опубликования.

5. Постановление опубликовать в газетах «Азербайджан», «Республика», «Халг газети», «Бакинский рабочий» и «Вестнике Конституционного суда Азербайджанской Респуб­лики».

6. Постановление является окончательным и не может быть отменено, изменено или официально истолковано ни одним органом или лицом.

**Председатель                                                             Фархад Абдуллаев**