**ИМЕНЕМ АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**ПЛЕНУМА КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА
АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*О толковании пункта "в" части 1 статьи 62 Трудового
кодекса Азербайджанской Республики*

**12 января 2022 года                          город Баку**

Пленум Конституционного суда 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 cуде" и статьей 39 Внутреннего устава Конституционного cуда Азербайджанской Республики, на основании обращения Сураханского районного суда города Баку рассмотрел в судеб­ном заседании, проведенном в порядке письменной процедуры особого конституционного производства, конституционное дело о толковании пункта "в" части 1 статьи 62 Трудового кодекса Азербайджанской Республики.

Изучив и обсудив доклад судьи Дж.Гараджаева по делу, суж­дения представителей заинтересованных субъектов - судьи Сураханского районного суда города Баку С.Мириева и заве­дующего отделом Социального законодательства Аппарата Милли Меджлиса Азербайджанской Республики А.Велиева, специалиста - председателя Гражданской коллегии Верховного суда Азербайджанской Республики С.Гаджиева, мнение экспер­та - заведующего кафедрой трудового и экологического права юридического факультета Бакинского государственного универ­ситета А.Гасымова и материалы дела, Пленум Конститу­ционного суда Азербайджанской Республики

**У С Т А Н О В И Л:**

Сураханский районный суд города Баку обратился в Конституционный суд Азербайджанской Республики (далее - Конституционный суд) с просьбой дать толкование пункта "в" части 1 статьи 62 Трудового кодекса Азербайджанской Республики (далее - Трудовой кодекс) с точки зрения статьи 63 Конституции Азербайджанской Республики (далее - Конституция).

Из обращения следует, что И.Гусейнов обратился в Сураханский районный суд города Баку с исковым заявлением против Общества с ограниченной ответственностью "BakuBus" (далее - OOO"BakuBus") с требованием о восстановлении на работе, невыплаченной заработной плате, премии, окончатель­ном расчете, неиспользованных отпускных, материальном и моральном ущербе.

В ходе судебного разбирательства было установлено, что И.Гусейнов, являвшийся водителем OOO"BakuBus", 4 ноября 2016 года во время исполнения служебных обязанностей на управляемом им автобусе совершил дорожно-транспортное происшествие, повлекшее смерть пешехода. По данному факту было возбуждено уголовное дело по статье 263.2 Уголовного кодекса Азербайджанской Республики, 14 января 2017 года И.Гусейнов был привлечен в качестве обвиняемого, в отноше­нии него избрана мера пресечения в виде подписки о невыезде. Решением уполномоченного лица органа предварительного следствия по делу от 12 декабря 2020 года производство по уго­ловному делу было прекращено по оправдательным основа­ниям.

В ходе расследования уголовного дела ответчик OOO "BakuBus", ссылаясь на пункт "в" части 1 статьи 62 Трудового кодекса, приказом от 1 марта 2017 года отстранил И.Гусейнова от работы, основываясь на том, что в отношении него ведется расследование в связи с совершением общественно опасного деяния, содержащего состав преступления.

В обращении отмечается, что на основании пункта "в" части 1 статьи 62 Трудового Кодекса при совершении работником в течение рабочего времени непосредственно на рабочем месте административных проступков или общественно опасных дея­ний, содержащих состав преступления, подтвержденных реше­нием соответствующего компетентного органа, работодатель может отстранить работника от работы на соответствующий период рабочего времени в целях защиты интересов собствен­ника и работников, предотвращения возможных нарушений правил охраны труда и обеспечения трудовой дисциплины.

Из данной статьи следует, что совершение работником имен­но в рабочее время административных проступков или обще­ственно опасных деяний, содержащих состав преступления, выступает в качестве одного из оснований его отстранения от работы. В то же время говорится, что совершение указанных деяний должно быть подтверждено решением соответствующе­го компетентного органа. Однако не указано, какой именно орган и решение законодатель подразумевает под словами “решением соответствующего компетентного органа”. А это создает неопределенность при установлении судом законности отстранения работника от работы по вышеуказанному основа­нию.

По мнению обратившегося, если в данной статье под слова­ми "соответствующего компетентного органа" подразумевается орган предварительного расследования, то значит слова "реше­нием соответствующего компетентного органа" должны подра­зумевать составление решения о признании лица в качестве подозреваемого или привлечении лица в качестве обвиняемого либо обвинительного акта.

Однако если под "соответствующим компетентным органом" подразумевается суд, то в этом случае под "решением соответ­ствующего компетентного органа" подразумевается вступив­ший в законную силу приговор суда о признании лица винов­ным.

В обращении также отмечается, что в соответствии со статьей 154.2 Уголовно-процессуального кодекса Азербайджанской Республики (далее - Уголовно-процессуальный кодекс) при необходимости суд по представлению прокурора, осуществ­ляющего процессуальное руководство предварительным рас­следованием, может избрать в отношении подозреваемого или обвиняемого меру пресечения в виде отстранения от должно­сти. Тогда как процессуальное законодательство предусматри­вает отдельную меру пресечения в виде отстранения подозре­ваемого или обвиняемого от должности в период предваритель­ного следствия по делу, законность отстранения работодателем работника от работы в период предварительного следствия без какого-либо принуждения вызывает вопрос.

Учитывая вышеизложенное, обратившийся в целях обеспече­ния защиты трудовых прав лиц, единства правоприменительной практики решил обратиться в Конституционный суд для толко­вания пункта "в" части 1 статьи 62 Трудового кодекса.

В связи с обращением Пленум Конституционного суда отме­чает следующее.

Трудовое право, являясь одним из факторов, способных повлиять на реализацию других конституционных прав людей, представляется важным для достоинства человека и осознания им себя как индивида в обществе.

На основании статьи 35 Конституции, каждый имеет право свободно выбирать на основе своей способности к труду вид деятельности, профессию, занятие и место работы. Трудовые договоры заключаются свободно, никто не может быть принуж­ден к заключению трудового договора. Каждый имеет право трудиться в безопасных и здоровых условиях, получать возна­граждение за свою работу без какой-либо дискриминации не меньше минимального размера оплаты труда, установленного государством.

Как и большинство прав, право на труд не может восприни­маться как абсолютное право, не подлежащее ограничению.

Согласно правовой позиции, сформированной Пленумом Конституционного суда в Постановлении "О толковании статьи 49 Конституции Азербайджанской Республики" от 21 октября 2005 года, задача государства и человека, граждан и других лиц не посягать на права и свободы воспринимается как ограниче­ние прав. Законное ограничение прав человека государством направлено на возведение преграды самовольным отношениям прав других субъектов.

В правовом государстве ограничение прав человека возмож­но только на основании закона. Данный принцип нашел отра­жение и в Конституционном законе Азербайджанской Республики "О регулировании осуществления прав и свобод человека в Азербайджанской Республике". Так, согласно статьям 3.1 и 3.4 данного Конституционного закона, предусмотренные Конституцией Азербайджанской Республики и международны­ми договорами, участником которых является Азербайджанская Республика, права и свободы человека могут ограничиваться только законом. Ограничения, вводимые в отношении прав или свобод человека, должны быть направлены на законную цель, предусмотренную Конституцией Азербайджанской Республики и настоящим Конституционным законом, и соразмеряться с данной целью.

Контроль же за законностью, соразмерностью и справедли­востью ограничения прав человека осуществляют суды. Определяя правовой порядок и основания ограничения права, законодатель разрешает коллизии, которые могут возникнуть между защитой общественно значимых ценностей государства путем правосудия и обеспечением прав и свобод каждого.

Пленум Конституционного суда в ряде своих постановлений подчеркнул важность соблюдения законодателем принципа пра­вовой определенности при принятии нормативных правовых актов, касающихся регулирования тех или иных общественных отношений. Принцип правовой определенности выступает как один из основных аспектов верховенства права. Весьма важно, чтобы любой закон либо то или иное его положение отвечали принципу правовой определенности. Для обеспечения этого правовые нормы должны быть однозначны и ясны. Это, в свою очередь, должно давать каждому уверенность в защите его прав и свобод и возможности прогнозирования действий правопри­менителя. Напротив, неопределенность содержания правовой нормы, создавая в правоприменении возможность для неогра­ниченных суждений, может привести к нарушению верховен­ства закона, которое должно опираться на тот или иной норма­тивно-правовой акт, принципов равенства и справедливости перед законом и судом (Постановления Пленума Конституционного суда "О толковании положений статьи 21 Закона Азербайджанской Республики «Об основах призыва на военную службу в Азербайджанской Республике» и статьи 180.3 Кодекса Азербайджанской Республики об исполнении наказаний " от 22 сентября 2008 года и "О толковании некото­рых положений статей 59.1.9 и 60 Уголовного кодекса Азербайджанской Республики от 2 апреля 2012 года).

Пленум Конституционного суда в Постановлении по жалобе Кларка Гордона Морриса от 26 мая 2017 года, отметил в связи с требованием ясности закона, что ясность и прогнозируемость закона должны сочетаться с необходимостью обеспечения общности закона, являющейся одним из важных проявлений правового государства. Следует учесть, что абсолютная ясность текста закона (предусмотрение законодателем в законе всех воз­можных жизненных ситуаций) нереальна. Поэтому, использова­ние в законе общих понятий неизбежно.

В этом контексте, порой неизбежная неполнота или неопре­деленность правовых норм устраняется именно посредством судебной практики (Постановление Пленума Конститу­ционного суда по жалобе Р.Джафарова от 18 мая 2012 года).

При этом в судебной практике положения нормативно-право­вых актов должны применяться в соответствии с их конститу­ционно-правовым смыслом (Постановление Пленума Конституционного суда «О проверке соответствия некоторых положений статьи 55 Административно-процессуального кодекса Азербайджанской Республики части I статьи 60 Конституции Азербайджанской Республики на основании жалобы М.Мамедова» от 29 апреля 2014 года.

Основным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые отношения, возникающие в связи с применением спо­собности физических лиц к труду, является Трудовой кодекс. Данный Кодекс соответствующими правовыми нормами опре­деляет трудовые, социальные, экономические права работников и работодателей в трудовых отношениях и устанавливает мини­мальный уровень соответствующих гарантий и пр., связанных с этими правами.

Как уже отмечалось, на основании пункта "в" части 1 статьи 62 Трудового кодекса при совершении работником в течение рабочего времени непосредственно на рабочем месте админи­стративных проступков или общественно опасных деяний, содержащих состав преступления, подтвержденных решением соответствующего компетентного органа, работодатель в целях защиты интересов собственника и работников, предотвращения возможных нарушений правил охраны труда и обеспечения тру­довой дисциплины может отстранить работника от работы на соответствующий период рабочего времени.

Из содержания статьи следует, что отстранение работодате­лем работника от работы в предусмотренных законодатель­ством случаях носит временный характер и предполагает лише­ние работника возможности в течение соответствующего рабочего времени выполнять трудовые функции (обязанности), установленные трудовым договором. Законодатель наделил работодателя этими полномочиями для достижения следующих целей:

-      защиты интересов собственника и работников;

-      предотвращения возможных нарушений правил охраны труда;

-      обеспечения трудовой дисциплины.

Как видно, отстранение работника от работы не носит харак­тера меры дисциплинарного взыскания или наказания. Цель заключается в предотвращении неблагоприятных обстоя­тельств, возможного ущерба, которые могут возникнуть в результате продолжения выполнения работником трудовых функций.

Пунктом "в" части 1 статьи 62 Трудового кодекса законода­тель также установил следующие условия отстранения работ­ника от работы:

-      совершение работником административных проступков или общественно опасных деяний, содержащих состав преступ­ления, в течение рабочего времени;

-      совершение работником административных проступков или общественно опасных деяний, содержащих состав преступ­ления, непосредственно на рабочем месте;

- совершение работником административных проступков или общественно опасных деяний, содержащих состав преступ­ления, подтвержденных решением соответствующего компе­тентного органа.

Как видно из обращения, спорные моменты при применении отмеченной нормы связаны с тем, решением какого органа должно быть подтверждено совершение работником админи­стративных проступков или общественно опасных деяний, содержащих состав преступления, для отстранения его от рабо­ты, а также какое именно решение данного органа должно иметь место, если это - орган предварительного следствия.

В этой связи, в первую очередь, следует отметить, что соглас­но статье 63 Конституции каждый имеет право на презумпцию невиновности. Каждый обвиняемый в совершении преступле­ния считается невиновным, пока его виновность не будет дока­зана в предусмотренном законом порядке и не будет в связи с этим вступившего в законную силу приговора суда. Никто не может быть признан без приговора суда виновным в соверше­нии преступления.

Презумпция невиновности также отражена в статье 21 Уголовно- процессуального кодекса. Так, на основании данной статьи, всякий обвиняемый в совершении преступления при­знается невиновным, пока его вина не будет доказана в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом, и не будет вступивше­го в законную силу приговора суда об этом. Признание лица виновным недопустимо даже при наличии основательных подо­зрений в его виновности.

В соответствии со статьей 8 Кодекса Азербайджанской Республики об административных проступках (далее - Кодекс об административных проступках) лицо, в отношении которого ведется производство по делу об административном проступке, признается невиновным, если его вина не доказана в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом, и не установлена всту­пившим в силу решением судьи, полномочного органа (долж­ностного лица), рассмотревшего производство по делу об адми­нистративном проступке.

Таким образом, из содержания перечисленных норм следует, что вопрос о виновности лица в совершении уголовного деяния или административного проступка должен быть подтвержден вступившим в законную силу приговором (решением) суда или решением полномочного органа (должностного лица).

Однако Пленум Конституционного суда считает, что обуслов­ленность в пункте "в" части 1 статьи 62 Трудового кодекса при­менения такой превентивной меры временного характера, как отстранение работника от работы, вступившим в законную силу судебным решением о виновности лица ( а также решением полномочного государственного органа (должностного лица) по делам об административных проступках), создает несоответ­ствие с целями, предусмотренными законодателем в данной статье. Так, как уже отмечалось, цель законодателя в примене­нии отстранения работника от работы как меры временного характера заключается в предотвращении возможных в корот­кий промежуток времени нарушений правил охраны труда, обеспечении трудовой дисциплины и защите тем самым инте­ресов собственника и работников.

Поэтому, исходя из указанных целей законодателя, Пленум Конституционного суда считает, что временное отстранение работника от работы может применяться до вступления реше­ния суда или полномочного государственного органа (долж­ностного лица) в отношении него в законную силу, либо до пре­кращения уголовного преследования или производства по делу об административном проступке, то есть до окончательного решения вопроса по уголовному деянию или административно­му проступку, повлекшим отстранение работника от работы. Применение же меры временного характера в отношении лица после окончательного разрешения дела, то есть вступления в законную силу решения суда или полномочного государствен­ного органа (должностного лица), носит нежелательный харак­тер.

Следует также отметить, что вступившее в законную силу решение суда в отношении лица (или вступившее в силу реше­ние судьи, полномочного органа (должностного лица), рассмот­ревшего производство по делу об административном проступ­ке), в ряде случаев обусловливает прекращение трудового дого­вора (к примеру, пункт "г" части 1 статьи 74 Трудового кодекса, статья 29 Кодекса об административных проступках и пр.).

Следует иметь в виду, что в уголовно-процессуальном зако­нодательстве для достижения основных целей уголовного судо­производства предусмотрено применение определенных мер пресечения. Меры пресечения, перечисленные в статье 154.2 Уголовно-процессуального кодекса, носят превентивный харак­тер, их цель зачастую заключается в предотвращении дальней­шей реальной и предполагаемой противоправной деятельности лиц, в отношении которых они применяются.

В статье 154.2.10 Уголовно-процессуального кодекса уста­новлена мера пресечения в виде отстранения от должности. Одновременно в статье 154.4 данного Кодекса отмечается, что меры пресечения, предусмотренные статьями154.2.1-154.2.9 настоящего Кодекса, являются основными мерами пресечения и не могут быть избраны одна вместе с другой. Отстранение от должности может быть избрано как в качестве основной меры пресечения, так и в виде дополнения к одной из других мер пре­сечения.

На основании статьи 156.2 Уголовно-процессуального кодек­са арест и отстранение от должности могут быть избраны по ходатайству следователя и представлению прокурора, осу­ществляющего процессуальное руководство предварительным расследованием, а также по собственной инициативе суда, рас­сматривающего уголовное дело, и только по судебному поста­новлению.

На основании статей 172.1 и 172.2 Уголовно-процессуально­го кодекса, отстранение от должности как мера пресечения состоит в запрещении исполнения подозреваемым или обвиняе­мым своих должностных полномочий, продолжения им выпол­няемой работы или осуществляемой деятельности. При нали­чии достаточных оснований для избрания в отношении подо­зреваемого или обвиняемого меры пресечения в виде отстране­ния от должности прокурор, осуществляющий процессуальное руководство предварительным расследованием, в 3 (трех)- дневный срок своим мотивированным постановлением может воспретить указанному лицу исполнять должностные полномо­чия, продолжать выполняемую работу или осуществляемую деятельность. Одновременно прокурор, осуществляющий про­цессуальное руководство предварительным расследованием, вносит в суд представление об избрании в отношении подозре­ваемого или обвиняемого меры пресечения в виде отстранения от должности.

Вместе с тем в статье 172.3 данного Кодекса отмечается, что копия судебного постановления об избрании меры пресечения в виде отстранения от должности немедленно направляется для исполнения администрации места работы подозреваемого или обвиняемого, которая с момента получения копии постановле­ния не вправе позволять подозреваемому или обвиняемому заниматься запрещенной работой или осуществлять запрещен­ную деятельность.

Как видно, в случае избрания на основании норм Уголовно­процессуального кодекса в отношении лица меры пресечения в виде отстранения от должности исполнение принятого в связи с этим решения выступает в качестве обязанности работодателя. В отличие от этого, отстранение работника от работы по статье 62 Трудового кодекса является правом работодателя. Поскольку в Уголовно-процессуальном законодательстве первоначальным условием для применения меры пресечения в виде отстранения от работы выступает факт признания лица в качестве подозре­ваемого или обвиняемого, то для отстранения работодателем работника от работы, как логической необходимости, по собст­венной инициативе на основании совершения общественно опасных деяний, содержащих состав преступления, необходимо решение органа, осуществляющего уголовный процесс, о при­знании лица подозреваемым или привлечении его в качестве обвиняемого.

В соответствии с этим, Пленум Конституционного суда счи­тает, что в пункте “в” части 1 статьи 62 Трудового кодекса под решением соответствующего компетентного органа, подтвер­ждающим совершение лицом административных проступков, подразумевается соответствующий акт (протокол, определение или решение) о начале производства по делу об административ­ном проступке, принятый в соответствии со статьей 99.4 Кодекса об административных проступках.

На основании вышеизложенного, Пленум Конституционного суда отмечает, что в пункте "в" части 1 статьи 62 Трудового кодекса под решением соответствующего компетентного органа подразумевается в уголовном судопроизводстве решение о при­знании лица подозреваемым или привлечении его в качестве обвиняемого, а в производстве по делам об административных проступках- соответствующий акт о начале производства по делу об административном проступке.

Теоретически устанавливает, что решение соответствующего компетентного органа, подтверждающее совершение лицом общественно опасных деяний, содержащих состав преступле­ния, в пункте "в" части 1 статьи 62 Трудового кодекса зачастую связано именно с избранием меры пресечения в виде отстране­ния от должности, предусмотренной статьей 154.2 Уголовно-­процессуального кодекса. В связи с этим Пленум Консти­туционного суда указывает, что вопрос о том, какую именно меру пресечения применить в отношении подозреваемого или обвиняемого, решается по усмотрению органа предварительно­го следствия или суда с учетом обстоятельств, установленных уголовно-процессуальным законодательством. Поэтому, в слу­чае признания органом предварительного следствия или судом целесообразности избрания любой иной меры пресечения, а не отстранения от должности, может возникнуть необходимость защиты интересов собственника и работников, предотвращения нарушения правил охраны труда, обеспечения трудовой дис­циплины на рабочем месте. В этом случае работодатель, несу­щий ответственность за обеспечение здоровых и безопасных условий труда, вправе своим мотивированным решением вре­менно отстранить работника от выполнения трудовых функций. Это вытекает и из буквального смысла комментируемой статьи Трудового кодекса. Так, в данной статье указано, что отстране­ние работника от работы является именно правом, а не обязан­ностью работодателя.

Пленум Конституционного суда, ссылаясь на часть 2 статьи 62 Трудового кодекса, подчеркивает, что отстранение работника от работы в каждом конкретном случае должно быть задоку­ментировано после сбора соответствующих доказательств (заключения врача, объяснения работников, справок и других официальных документов), необходимость решения работода­теля об этом - обосновано, и обоснование не должно носить общего характера. Так, поскольку данная мера влечет за собой такие неблагоприятные для работника последствия, как при­остановление выплаты заработной платы, лишение его возмож­ности выполнять трудовые функции, она может применяться в исключительных случаях, предусмотренных законодатель­ством, лишь в целях защиты общественных (предотвращение вредных и опасных для предприятия и общества последствий) и личных (охрана жизни и здоровья работников) интересов. Кроме того, если необходимость в отстранении работника от работы отпала, то работодатель должен отменить решение об отстранении работника от работы. Если необходимость в при­менении данной меры отпала, то работник вправе требовать возвращения к выполнению трудовых функций до окончатель­ного решения вопроса. Поскольку отстранение работника от работы носит временный характер, то это решение действует только в период предварительного расследования и судебного разбирательства, а также в ходе производства по делу об адми­нистративном проступке. После окончания расследования и прекращения уголовного преследования в отношении подозре­ваемого или обвиняемого, либо направления назначенного наказания на исполнение, а также принятия итогового акта по делу об административном проступке, решение работодателя об отстранении работника от работы утрачивает силу.

Вместе с тем, согласно части 5 статьи 62 Трудового кодекса, работник, считающий отстранение от работы незаконным и необоснованным из-за враждебного отношения к нему работо­дателя или другого должностного лица, осуществленного на основе фальшивых документов и по другим фактам, может обратиться в суд для восстановления нарушенных прав, защиты чести и достоинства.

Следует иметь в виду, что для лиц, в отношении которых пре­кращено уголовное преследование, а также производство по делу об административном проступке по оправдательным осно­ваниям, установленным в уголовно-процессуальном законода­тельстве и пр., предусмотрено право на возмещение ущерба, причиненного в результате ошибки или злоупотребления соот­ветствующего органа.

В статье 5 Закона Азербайджанской Республики "О возмеще­нии ущерба, причиненного физическим лицам в результате незаконных действий органов дознания, предварительного следствия, прокуратуры и суда" к подлежащему возмещению ущербу отнесены также заработная плата, пенсия, пособие и другие доходы, которых лицо было лишено. В статье 6 данного закона указано, что возмещение ущерба, причиненного в слу­чаях, предусмотренных статьей 5 этого Закона, осуществляется за счет средств государственного бюджета.

На основании вышеизложенного Пленум Конституционного суда приходит к следующим выводам:

- в соответствии с пунктом "в" части 1 статьи 62 Трудового кодекса в целях защиты интересов собственника и работников, предотвращения возможных нарушений правил охраны труда и обеспечения трудовой дисциплины работодатель может моти­вированным решением отстранить работника от работы за совершение в течение рабочего времени непосредственно на рабочем месте общественно опасных деяний, содержащих состав преступления или административных проступков, в сле­дующих случаях:

а) в соответствии со статьями 90 и 91 Уголовно-процессуаль­ного кодекса при наличии решения органа, осуществляющего уголовный процесс, о признании в качестве подозреваемого или привлечении в качестве обвиняемого;

б) в соответствии со статьей 99.4 Кодекса об административ­ных проступках при принятии соответствующего акта о начале производства по делу об административном проступке.

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.    В соответствии с пунктом "в" части 1 статьи 62 Трудового кодекса Азербайджанской Республики в целях защиты интере­сов собственника и работников, предотвращения возможных нарушений правил охраны труда и обеспечения трудовой дис­циплины работодатель может мотивированным решением отстранить работника от работы за совершение в течение рабочего времени непосредственно на рабочем месте обще­ственно опасных деяний, содержащих состав преступления или административных проступков, в следующих случаях:

а) в соответствии со статьями 90 и 91 Уголовно-процессуаль­ного кодекса Азербайджанской Республики при наличии реше­ния органа, осуществляющего уголовный процесс, о признании в качестве подозреваемого или привлечении в качестве обви­няемого;

б) в соответствии со статьей 99.4 Кодекса Азербайджанской Республики об административных проступках при принятии соответствующего акта о начале производства по делу об адми­нистративном проступке.

2.    Постановление вступает в силу со дня опубликования.

3.    Постановление опубликовать в официальных государст­венных газетах Азербайджанской Республики и «Вестнике Конституционного суда Азербайджанской Республики», а также разместить на официальном интернет-сайте Конституционного суда Азербайджанской Республики.

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

**Председатель                                                  Фархад Абдуллаев**