



## Աշխատանքային օրենսդրության փոփոխություններ/ Արտաժամյա աշխատանքին վերաբերող կարգավորումներ:

### Կոնտակտային անձինք

#### Սերգի Կոբախիձե

Գործընկեր

Հարկային և իրավաբանական բաժին  
sergi.kobakhidze@pwc.com

#### Ալլա Հախնազարյան

Իրավաբանական պրակտիկայի ղեկավար  
Հարկային և իրավաբանական բաժին  
alla.hakhnazaryan@pwc.com

#### Սերգեյ Սարուխանյան

Ավագ Խորհրդատու

Հարկային և իրավաբանական բաժին  
sergey.sarukhanyan@pwc.com

Ավելի մանրամասն տեղեկատվության համար խնդրում ենք կապ հաստատել մեզ հետ

Հայաստանի Հանրապետության (ՀՀ) Աշխատանքային օրենսգրքում (այսուհետ՝ «Օրենսգրք») 03 մայիսի 2023 թվականին ընդունված փոփոխություններով հստակեցվել են արտաժամյա աշխատանքի վերաբերյալ կարգավորումները:

Նախկինում գործող կարգավորումներով Օրենսգրքի 145-րդ հոդվածը սահմանում էր, որ (i) աշխատողին թույլատրվում է ներգրավել արտաժամյա աշխատանքի միայն Օրենսգրքի 145-րդ հոդվածում սահմանված դեպքերի առկայության պարագայում, (ii) արտաժամյա չի համարվում կազմակերպության ղեկավար պաշտոնատար անձանց՝ սահմանված աշխատաժամանակը գերազանցող աշխատանքը:

Այսպիսով, Օրենսգրքի նախորդ խմբագրությունը սահմանափակում էր գործատուի իրավունքը աշխատողին ներգրավել արտաժամյա աշխատանքի առանց Օրենսգրքով սահմանված որևէ դեպքի առկայության: Բացի այդ, գործատուն կարող էր ինքնուրույն որոշել ղեկավար անձանց ցանկը, որոնց արտաժամյա կատարված աշխատանքը այդպիսին չէր համարի: Փաստացի, ղեկավար պաշտոնատար անձանց ցանկին կարող էին դասվել ցանկացած բաժնի կամ վարչության ղեկավարները, ինչպիսիք են մաքրության, վարորդների, մարդկային ռեսուրսների կառավարման և այլ բաժինների/վարչությունների ղեկավարները:

Փոփոխությունների արդյունքում տեղի է ունեցել ինչպես գործատուի իրավունքների շրջանակի լայնացում, այնպես էլ որոշ սահմանափակումներ.

- Ամրագրվել է որ, գործատուն կարող է աշխատողին ներգրավել արտաժամյա աշխատանքի նույնիսկ եթե բացակայում են Օրենսգրքի 145-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքերը, միայն աշխատողի գրավոր համաձայնության հիման վրա:
- Սահմանվել են այն չափանիշները, որոնց հիման վրա գործատուն կարող է այս կամ այն աշխատողին դասել ղեկավար պաշտոնատար անձանց ցանկին և նրանց աշխատանքը չհամարել արտաժամյա: Այսպես, կազմակերպության ղեկավար պաշտոնատար անձ չեն կարող համարվել սպասարկման և տեխնիկական աջակցության գործառույթներ իրականացնող այն ստորաբաժանումների ղեկավարները, որոնք ուղղակիորեն ներգրավված չեն գործատուի գործառույթների իրականացմանը:





## Աշխատանքային օրենսդրության փոփոխություններ/ Արտաժամյա աշխատանքին վերաբերող կարգավորումներ:

Հարց է առաջանում, թե ինչպե՞ս պետք է գործատուն որոշի որևէ պաշտոնի ուղղակի ներգրավածությունը կազմակերպության գործառնությունների իրականացմանը: Արդյո՞ք մարդկային ռեսուրսների կառավարման վարչության/բաժնի ղեկավարը կարող է հանդիսանալ ղեկավար պաշտոնատար անձ:

Օրենսգրքի վերոնշյալ փոփոխությունները ուժի մեջ են մտել 31.07.2023 թվականին:

### Կոնտակտային անձինք

#### Մերգի Կոբախիձե

Գործընկեր

Հարկային և իրավաբանական բաժին

[sergi.kobakhidze@pwc.com](mailto:sergi.kobakhidze@pwc.com)

#### Ալլա Հախնազարյան

Իրավաբանական պրակտիկայի ղեկավար

Հարկային և իրավաբանական բաժին

[alla.hakhnazaryan@pwc.com](mailto:alla.hakhnazaryan@pwc.com)

#### Մերգեյ Սարուխանյան

Ավագ Խորհրդատու

Հարկային և իրավաբանական բաժին

[sergey.sarukhanyan@pwc.com](mailto:sergey.sarukhanyan@pwc.com)

Ավելի մանրամասն տեղեկատվության համար խնդրում ենք կապ հաստատել մեզ հետ





## Contacts

### Sergi Kobaghidze

Partner  
Tax, Legal and People Services  
sergi.kobaghidze@pwc.com

### Alla Hakhnazaryan

Head of Legal Practice  
Tax, Legal and People Services  
alla.hakhnazaryan@pwc.com

### Sergey Sarukhanyan

Senior Associate  
Tax, Legal and People Services  
sergey.sarukhanyan@pwc.com

If you are interested in additional information, please contact us.

## Amendments to Labour Legislation/ Regulations concerning overtime work.

As per the amendments adopted on 03 May 2023, to the Labor Code of the Republic of Armenia (RA) (henceforth referred to as "the Code") the provisions on overtime work have been clarified.

Under the previous regulations, Article 145 of the Code stipulated that (i) it was allowed to involve an employee in overtime work only in the cases provided for in Article 145 of the Code, (ii) the work of the management officials of the organization, which exceeded the established working hours, was not considered overtime.

Therefore, the previous edition of the Code restricted the employer's ability to assign employees to overtime work unless specific circumstances outlined in the Code were present. Furthermore, the employer had the authority to independently identify the scope of management officials whose overtime work would not be classified as such. In fact, the list of management officials could include heads of any department, for example, cleaning, drivers, human resources managers and managers of other departments/divisions.

The amendments expanded the employer's rights, yet they also brought in specific restrictions.

- It was determined that an employer can assign an employee to work overtime, even in the absence of situations specified in Article 145 of the Code, only with the employee's written consent.
- Criteria have been established to identify when an employer can classify an employee as a management official, exempting their work from being classified as overtime. Thus, department heads responsible for service and technical support, without direct involvement in carrying out the employer's functions, are not considered as management officials within the organization.

The question arises, how should the employer determine the direct involvement of a position in executing the organization's functions? Is it permissible for the head of the Human Resources department to be considered a management official.

The above-mentioned amendment of the Code entered into force on 31.07.2023.