

ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

Πάντζος Ευάγγελος
Οικονομολόγος,
Προϊστάμενος Σ.Ε.Π.Ε.
Πάντζου Ε. Ελένη
Δικηγόρος

Απόλυση εργαζομένων με ή χωρίς προειδοποίηση Ποσό αποζημίωσης

Στην Ελληνική Εργατική Νομοθεσία το ζήτημα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου με πρωτοβουλία του εργοδότη ρυθμίζεται σε πληθώρα νομοθετικών διατάξεων, οι οποίες προβλέπουν, μεταξύ άλλων, τυπικούς περιορισμούς στην ελευθερία της απόλυσης (τήρηση εγγράφου τύπου, καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, κ.λπ.). Αρχικά, **εκδόθηκε ο ειδικός Νόμος 2112/1920 (ΦΕΚ 67 Α'/18-03-1920) "Περί υποχρεωτικής καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων"**, ο οποίος αποτελεί και μία από τις βασικότερες ρυθμίσεις. Με εξουσιοδότηση του νόμου αυτού, εκδόθηκε το **Β.Δ. της 16/18 Ιουλίου 1920 (ΦΕΚ 158/18-07-1920)**, με το οποίο οι διατάξεις του Ν.2112/20 **επεκτάθηκαν και στους εργάτες,**

τεχνίτες και υπηρέτες. Άλλες διατάξεις είναι οι **Ν.3198/1955 (ΦΕΚ 98/23-04-55), Ν.4558/1930, Α.Ν.19/1935, Α.Ν.2581/1940, Α.Ν.99/67, Ν.173/67, Ν.993/79, Ν.1387/83, Ν.1836/89, Ν.2556/97 και Ν.3144/2003.** Οι ανωτέρω διατάξεις περί καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου αποτελούν διατάξεις αναγκαστικού δικαίου και επομένως, τα συμβαλλόμενα μέρη δεν μπορούν να αποκλίνουν από αυτές, ακόμα και με κοινή συμφωνία. Ωστόσο, θα πρέπει να επισημανθεί ότι συμφωνίες με τις οποίες προβλέπεται η χορήγηση στον εργαζόμενο υψηλότερης αποζημίωσης απόλυσης από την νόμιμη είναι απολύτως έγκυρες (Εφ. Αθ. 4280/1992, Ε. Εγρ. Δ. 1994, 299).

Η εργοδοτική καταγγελία μπορεί να ασκηθεί με δύο τρόπους: με προειδοποίηση ή χωρίς, ανάλογα με τη βούληση του εργοδότη. Σε περίπτωση προειδοποίησης της καταγγελίας καταβάλλεται το ήμισυ της πλήρους αποζημίωσης (άρθρ. 4, Ν.3198/55). Ειδικότερα, ο Ν.2112/1920, που θέσπισε την υποχρέωση τήρησης ορισμένης προθεσμίας, προέβλεψε συγχρόνως τη δυνατότητα του εργοδότη να εξαγοράζει την υποχρέωση αυτή, καταβάλλοντας αποζημίωση ίση με τις αποδοχές που θα έπαιρνε ο εργαζόμενος

κατά το διάστημα που θα διαρκούσε η προθεσμία, η έκταση της οποίας εξαρτώνταν από το χρόνο υπηρεσίας του εργαζομένου (άρθρ. 3). Με άλλα λόγια, αναγνώρισε την άμεση ή απρόθεσμη καταγγελία, αρκεί να καταβάλλεται στον εργαζόμενο η παραπάνω αποζημίωση. Σήμερα, μετά τις τροποποιήσεις που υπέστη ο Ν.2112/1920 κυρίως από το Ν.3198/1955, η καταγγελία χωρίς προθεσμία είναι η μοναδική μορφή καταγγελίας που προβλέπει η νομοθεσία για τους εργάτες, αφού ο χρόνος προειδοποίησης μετατράπηκε υποχρεωτικά σε αποζημίωση και η πλέον συχνή για τους υπαλλήλους.



Αποζημίωση απόλυσης

Το ύψος της οφειλόμενης αποζημίωσης υπολογίζεται βάση του τελευταίου συνεχή χρόνου υπηρεσίας ή εργασίας στον εργοδότη που τον απολύει, με εξαρτημένη σχέση αορίστου χρόνου.

Βάση υπολογισμού της οφειλόμενης αποζημίωσης, σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, εργατών και υπαλλήλων είναι οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα πριν την απόλυση, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης, για όσους έχουν σταθερό μισθό και για όσους έχουν κυμαινόμενες αποδοχές (μισθό, ποσοστά, κ.λπ.) ο μέσος όρος του τελευταίου διμήνου.

Εκτός της αποζημίωσης οι μισθωτοί **δικαιούνται και προσαύξηση με ποσοστό 1/6 (2 μισθούς: 12 μήνες)** στο σύνολο της οφειλόμενης αποζημίωσης, λόγω συνυπολογισμού των επιδομάτων εορτών (δώρα) Χριστουγέννων και Πάσχα (Α.Π. 32/62, 369/67) και του επιδόματος αδείας (Α.Π. 326/66 και 317/70). Το άρθρο 5, παρ. 1 του Ν.3198/1955 ορίζει ότι λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές του εργαζομένου κατά τον τελευταίο μήνα (σύμφωνα με την ορθότερη άποψη, ως μήνας νοείται το διάστημα εργασίας ενός μηνός (εργασιακός μήνας) και όχι ο ημερολογιακός μήνας, κατά τον οποίο έλα-

βε χώρα η καταγγελία (βλ. Μον. Π. Θεσ. 187/1991, Ε. Εργ. Δ. 1992, 229, Κουκιάδη, Εργατ. Δίκ. (β' έκδ.), σελ. 708) πριν από την απόλυση υπό καθεστώς **πλήρους απασχόλησης**. Εάν, επομένως, ο εργαζόμενος κατά το κρίσιμο διάστημα, για λόγους που αφορούν το πρόσωπό του ή το πρόσωπο του εργοδότη, δεν απασχολήθηκε ή δεν απασχολήθηκε πλήρως, ο υπολογισμός της αποζημίωσης δεν θα γίνει με βάση τις αποδοχές που πράγματι έλαβε ή που δικαιούται, αλλά με βάση τις αποδοχές που θα δικαιούνταν, αν απασχολούνταν κανονικά (ΑΠ 1297/1985, Ε. Εργ. Δ. 1986, 625, ΑΠ 402/1987, ΕΕργΔ 1988, 88, Εφ. Θεσ. 1963/1991, Ε. Εργ. Δ. 1992, 123, Πρωτ. Αθ. 25886/1966, ΕΕργΔ 1967, 669, βλ. και Παναγιώτου, Ε. Εργ. Δ. 1987, 896). Ως πλήρης απασχόληση δεν νοείται εκείνη που εξαντλεί το νόμιμο ωράριο, αλλά εκείνη που αντιστοιχεί στο συμφωνημένο ή συνήθη χρόνο εργασίας στη συγκεκριμένη περίπτωση (βλ. ΑΠ 50/1960, ΔΕΝ 1960, 163, Αγραφιώτη, "Η καταγγελία", σελ. 79, βλ. στο, "Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ΙΙ", σελ. 1257).

Ως προς την έννοια των τακτικών αποδοχών, το άρθρο 3, παρ. 2 του Ν.2112/1920 ορίζει ότι: "*ως τακτικά αποδοχά υπαλλήλου θεωρούνται ο μισθός, ως και πάσα άλλη παροχή, εφόσον δίδεται αντί μισθού, οίον παροχά εις είδος, προμήθεια, κ.λπ.*". Η νομολογία, ερμηνεύοντας τη διάταξη αυτή, δέχεται ότι τακτικές αποδοχές αποτελούν ο μισθός και κάθε άλλη παροχή σε χρήμα ή σε είδος που χορηγείται κατά τρόπο σταθερό και μόνιμο ως νόμιμο ή συμβατικό αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία (ΑΠ 1468/1987, Ε. Εργ. Δ. 1988, 1121, ΑΠ 413/1991, Ε. Εργ. Δ. 1992, 218, ΑΠ 1442/1979, ΔΕΝ 1980, 253, ΑΠ 261/1977, Ε. Εργ. Δ. 1977, 551, ΑΠ 388/1983, Ε. Εργ. Δ. 1983, 841). Έτσι, ως τακτικές αποδοχές που συνυπολογίζονται για τον καθορισμό της αποζημίωσης θεωρούνται:

α) τα **επιδόματα εορτών** (Χριστουγέννων και Πάσχα) και το **επίδομα αδείας**, η αναλογία των οποίων υπολογίζεται στις αποδοχές και αυξάνει το ποσό της αποζημίωσης κατά το 1/6 (ΑΠ 999/1982, ΕΕργΔ 1983, 315, Εφ. Αθ. 4280/1992, Ε. Εργ. Δ. 1994, 299, ΑΠ 1442/1979, ΔΕΝ 1980, 253),

β) η προσαύξηση για νυκτερινή εργασία και για νόμιμη εργασία κατά τις Κυριακές και αργίες, εφόσον αυτή παρέχεται τακτικά (ΑΠ 261/1977, Ε. Εργ. Δ. 1977, 551, ΑΠ 289/1994, ΔΕΝ 1995, 112),

γ) η αμοιβή για παροχή υπερεργασίας και υπερωρίας (ΑΠ 1451/1982, ΕΕργΔ 1983, 482, ΑΠ 413/1991, Ε. Εργ. Δ. 1992, 218, Εφ. Αθ. 3671/2006, ΔΕΕ 2007, 723). Εάν πρόκειται για παροχή **παράνομης** υπερωριακής εργασίας, η οφειλόμενη αποζημίωση δεν συνυπολογίζεται, έστω κι αν η υπερωριακή εργασία παρέχεται τακτικά (βλ. ΑΠ 999/1982, ΕΕργΔ 1983, 315, ΑΠ 261/1977, ΕΕργΔ 1977,

551, Εφ. Πειρ. 1345/1981, ΝοΒ 1982, 841), εφόσον και εδώ πρόκειται για τακτική απασχόληση,

δ) η συμπληρωματική αμοιβή για την πρόσθετη εργασία που παρέχει ο εργαζόμενος σταθερά και μόνιμα (Εφ. Λαρ. 2/1975, ΕΕργΔ 1975, 1532),

ε) οι **προμήθειες** για τις πωλήσεις ή εισπράξεις, εφόσον καταβάλλονται σταθερά και μόνιμα, ανεξάρτητα από τον τυχόν χαρακτηρισμό τους ως "έκτακτης παροχής" (ΑΠ 78/1974, ΕΕργΔ 1974, 458, Εφ. Πειρ. 810/1992, ΕΕργΔ 1993, 151),

στ) η σε χρήμα αξία παροχών σε είδος (π.χ. τροφή, κατοικία), εφόσον αυτές έχουν πράγματι μισθολογικό χαρακτήρα, χορηγούνται δηλαδή ως αντάλλαγμα για την εργασία και όχι για άλλους σκοπούς, όπως για την εξυπηρέτηση λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης ή προς διευκόλυνση εκτέλεσης της εργασίας (ΑΠ 1468/1987, ΕΕργΔ 1121, ΑΠ 289/1994, ΔΕΝ 1995, 112),

ζ) "οικειοθελείς" παροχές, τις οποίες ο εργοδότης καταβάλλει για μεγάλο χρονικό διάστημα σταθερά, ομοιόμορφα και ανεπιφύλακτα, οπότε παύουν να είναι ελευθέρως ανακλητές και αποκτούν μισθολογικό χαρακτήρα (βλ. Δ. Ζερδεληή, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο 2007, σελ. 717, 1110),

η) τα από τρίτους καταβαλλόμενα υποχρεωτικά φιλοδωρήματα. Αντίθετα, τα προαιρετικά φιλοδωρήματα υπολογίζονται, εφόσον αυτά, κατά συνήθεια, καταβάλλονται τακτικά και, βάσει ρητής ή σιωπηρής συμφωνίας, αποτελούν μέρος της αμοιβής (ΑΠ 664/1974, ΕΕργΔ. 1975, 147, Εφ. Αθ. 3393/1974, ΔΕΝ 1974, 644),

θ) οδοιπορικά έξοδα, αποζημιώσεις εκτός έδρας ή επιδόματα κίνησης, εφόσον χορηγούνται τακτικά και ανεξάρτητα από την πραγματοποίηση μετακινήσεων του εργαζομένου και χωρίς ο τελευταίος να υπόκειται σε απόδοση λογαριασμού (Εφ. Αθ. 2647/1973, ΕΕργΔ. 1973, 1238, ΑΠ 167/1969, ΕΕργΔ 1969, 72) και

ι) ο φόρος μισθωτών υπηρεσιών και τα αναλογούντα στον εργαζόμενο ποσά εισφορών προς τον ασφαλιστικό οργανισμό, όταν από τη σύμβαση ή από επιχειρησιακή συνήθεια καταβάλλονται από τον εργοδότη, χωρίς να παρακρατούνται από τις αποδοχές (ΑΠ 388/1983, ΕΕργΔ 1983, 841). Αντίθετα, **δεν συνυπολογίζονται**, κατά τη νομολογία, παροχές που δεν έχουν μισθολογικό χαρακτήρα ή έχουν μεν μισθολογικό χαρακτήρα, δεν εμπίπτουν όμως στην έννοια των "τακτικών" αποδοχών. Εδώ ανήκουν:

α) οικειοθελείς παροχές που χορηγούνται υπό την επιφύλαξη ανάκλησης, ακόμα κι αν καταβάλλονται μακροχρόνια, σταθερά και ομοιόμορφα (ΑΠ 90/1983, ΕΕργΔ 1983, 526) και

β) παροχές σε χρήμα ή σε είδος που χορηγούνται για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης

και όχι ως αντάλλαγμα της εργασίας (ΑΠ 869/1972, ΕΕργΔ 1972, 1491, ΑΠ 319/1969, ΔΕΝ 1969, 760).

Σύμφωνα με το αρθρ. 5, παρ.1 του Ν.3198/55, το ύψος της οφειλόμενης αποζημίωσης υπόκειται σε περιορισμό, διότι δεν υπολογίζονται οι μηνιαίες αποδοχές που υπερβαίνουν το 8πλάσιο του ανειδίκευτου εργάτη της εκάστοτε Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. επί 30 (π.χ. σήμερα $33,04 \times 8 = 264,32 \times 30 = 7.929,60$ ευρώ μισθός), εκτός εάν συμφωνήθηκε στην ατομική σύμβαση εργασίας του Π.Δ.156/94 ευνοϊκότερος όρος για τον μισθωτό.

Κατά το αρθρ. 6, Ν.3198/55 όπως ισχύει, κάθε αξίωση μισθωτού, που πηγάζει από άκυρη καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας, είναι απαράδεκτη, εφόσον η **οικεική αγωγή** (υπερημερία εργοδότη - άρθρο 656 ΑΚ) δεν κοινοποιήθηκε **εντός τριμήνου ανατρεπτικής προθεσμίας** από την λύση της σχέσης εργασίας. Σε περίπτωση αξίωσης καταβολής του ποσού της οφειλόμενης αποζημίωσης η **προθεσμία είναι εξάμηνη** από τότε που έγινε απαιτητή. Μισθωτός με σχέση ή σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, που συμπληρώνει συνεχή δεκαπενταετή (15ετή) υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη και αποχωρεί με την συγκατάθεσή του, προ της αποχώρησης (γραπτή, προφορική, ρητή, ή σιωπηρή - ΑΠ 372/82), δικαιούται το ήμισυ της οφειλόμενης νόμιμης αποζημίωσης απροειδοποίητης καταγγελίας (αρθρ. 8, εδάφ.1, Ν.3198/55) (ΑΠ 351/64).

Τμηματική καταβολή αποζημίωσης

Αρχικά με ρητή διάταξη του αρθρ. 2 του Ν.3198/55 εφόσον το ποσό της οφειλόμενης αποζημίωσης δεν υπερέβαινε τις αποδοχές έξι (6) μηνών, ο εργοδότης υποχρεούταν να την καταβάλει ολόκληρη την ημέρα λύσης της εργασιακής σχέσης. Εάν όμως το ποσό της αποζημίωσης ήταν μεγαλύτερο

των αποδοχών έξι (6) μηνών, τότε ο εργοδότης μπορούσε να καταβάλει, την ημέρα της απόλυσης, μέρος της αποζημίωσης ίση με τις αποδοχές έξι (6) μηνών, το δε υπόλοιπο σε τριμηνιαίες δόσεις, κάθε μία δόση ίση με τις αποδοχές 3 μηνών, εκτός εάν η τελευταία δόση αφορούσε μικρότερο ποσό.

Με το άρθρο 74, παρ. 3 του νέου Ν.3863/2010 (ΦΕΚ 115/Α'/15-07-2010) ο **νομοθέτης ρυθμίζει κατά τρόπο διάφορο τον τρόπο καταβολής της αποζημίωσης με ή χωρίς προειδοποίηση**. Όπως αναφέρεται στην εισηγητική έκθεση, σκοπός της διάταξης αυτής είναι η διευκόλυνση ως προς τον χρόνο καταβολής της αποζημίωσης των επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα, λόγω της οικονομικής κρίσης, που θέλουν να μειώσουν το προσωπικό τους, για να μην οδηγηθούν στο οριστικό κλείσιμο.

Όταν η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές δύο (2) μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές δύο (2) μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, καθεμία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο (2) μηνών, εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης είναι μικρότερο. Η πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση.

Σύμφωνα με άρθρο 74, παρ. 2 του νέου νόμου 3863/10, όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 17, παρ. 5 του Ν.3899/2010 ο **νομοθέτης καθορίζει τους νέους χρόνους προειδοποίησης καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου υπαλλήλων και το αναλογούν ποσό οφειλόμενης αποζημίωσης**, όπως φαίνονται στους παρακάτω πίνακες:

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ

(Β.Δ. 16/18-07-1920, Ν.3198/1955, Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004 και 2006, άρθρο 17, παρ. 5 του Ν.3899/2010)

Χρόνος υπηρεσίας	Αποζημίωση
Από 1 έτος συμπληρωμένο έως 2 έτη:	7 ημερομίσθια
Από 2 έτη συμπληρωμένα έως 5 έτη:	15 ημερομίσθια
Από 5 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη:	30 ημερομίσθια
Από 10 έτη συμπληρωμένα έως 15 έτη:	60 ημερομίσθια
Από 15 έτη συμπληρωμένα έως 20 έτη:	100 ημερομίσθια
Από 20 έτη συμπληρωμένα έως 25 έτη:	120 ημερομίσθια
Από 20 έτη συμπληρωμένα έως 30 έτη:	<u>145</u> ημερομίσθια
Από 30 έτη συμπληρωμένα και άνω:	<u>165</u> ημερομίσθια

Για κάθε αριθμό ημερομισθίων αποζημίωσης προστίθεται το 1/6 αυτών

ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ

Άρθρο 1, Ν.2112/1920		Άρθρο 74, παρ. 2, Ν.3863/2010 Άρθρο 17, παρ. 5, Ν.3899/2010		
Χρόνος εργασίας	Χρόνος προειδ/σης ή αποζημίωση χωρίς προειδ/ση	Χρόνος εργασίας	Χρόνος προειδοποίησης	Ποσό αποζημίωσης
1 έτ. συμπλ. - 4 έτ.	2 μήνες	1 έτος - 2 έτη	1 μήνα	1 μισθός
4 έτ. συμπλ. - 6 έτ.	3 μήνες	2 έτη - 4 έτη	2 μήνες	1 μισθός
6 έτ. συμπλ. - 8 έτ.	4 μήνες	4 έτη - 5 έτη	2 μήνες	1,5 μισθός
8 έτ. συμπλ. - 10 έτ.	5 μήνες	5 έτη - 6 έτη	3 μήνες	1,5 μισθός
10 συμπλ. έτη	6 μήνες	6 έτη - 8 έτη	3 μήνες	2 μισθούς
11 συμπλ. έτη	7 μήνες	8 έτη - 10 έτη	3 μήνες	2,5 μισθούς
12 συμπλ. έτη	8 μήνες	10 έτη - 11 έτη	4 μήνες	3 μισθούς
13 συμπλ. έτη	9 μήνες	11 έτη - 12 έτη	4 μήνες	3,5 μισθούς
14 συμπλ. έτη	10 μήνες	12 έτη - 13 έτη	4 μήνες	4 μισθούς
15 συμπλ. έτη	11 μήνες	13 έτη - 14 έτη	4 μήνες	4,5 μισθούς
16 συμπλ. έτη	12 μήνες	14 έτη - 15 έτη	4 μήνες	5 μισθούς
17 συμπλ. έτη	13 μήνες	15 έτη - 16 έτη	5 μήνες	5,5 μισθούς
18 συμπλ. έτη	14 μήνες	16 έτη - 17 έτη	5 μήνες	6 μισθούς
19 συμπλ. έτη	15 μήνες	17 έτη - 18 έτη	5 μήνες	6,5 μισθούς
20 συμπλ. έτη	16 μήνες	18 έτη - 19 έτη	5 μήνες	7 μισθούς
21 συμπλ. έτη	17 μήνες	19 έτη - 20 έτη	5 μήνες	7,5 μισθούς
22 συμπλ. έτη	18 μήνες	20 έτη - 21 έτη	6 μήνες	8 μισθούς
23 συμπλ. έτη	19 μήνες	21 έτη - 22 έτη	6 μήνες	8,5 μισθούς
24 συμπλ. έτη	20 μήνες	22 έτη - 23 έτη	6 μήνες	9 μισθούς
25 συμπλ. έτη	21 μήνες	23 έτη - 24 έτη	6 μήνες	9,5 μισθούς
26 συμπλ. έτη	22 μήνες	24 έτη - 25 έτη	6 μήνες	10 μισθούς
27 συμπλ. έτη	23 μήνες	25 έτη - 26 έτη	6 μήνες	10,5 μισθούς
28 συμπλ. έτη και άνω	24 μήνες	26 έτη - 27 έτη	6 μήνες	11 μισθούς
		27 έτη - 28 έτη	6 μήνες	11,5 μισθούς
		28 έτη και άνω	6 μήνες	12 μισθούς

Για κάθε αριθμό μισθών αποζημίωσης προστίθεται 1/6 αυτών

Ο νεότερος νομοθέτης με το άρθρο 17, παρ. 5 του Ν.3899/17-12-2010, σε εφαρμογή του επικυρωποιημένου μνημονίου νόμου 3845/10, μεγιστοποίησε το δοκιμαστικό διάστημα εργασίας των δύο (2) μηνών που προβλέπονταν από νομοθετικές διατάξεις του 1920 σε δώδεκα (12) μήνες. Αυτό σημαίνει ότι σε κάθε πρόσληψη εργαζομένου με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου και καταγγελία της σύμβασης εργασίας εντός των δώδεκα μηνών δεν

οφείλεται αποζημίωση. Ο κάθε εργοδότης με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας εντός του 12μήνου οφείλει να χορηγήσει έγγραφο καταγγελίας σύμβασης εις τριπλούν (Ο.Α.Ε.Δ., εργοδότη και εργαζόμενο), χωρίς καταβολή αποζημίωσης και να την καταθέσει στον Ο.Α.Ε.Δ. εντός 8 ημερολογιακών ημερών.