

Εποχική απασχόληση πολιτών τρίτων χωρών στον τουρισμό υπό το πρίσμα του ενωσιακού δικαίου: μετάκληση, νομιμότητα της απασχόλησης και εγγυήσεις προστασίας

Νικήτας Χ. Μπόλκας*

Η εποχική απασχόληση πολιτών τρίτων χωρών αποτελεί κρίσιμο πεδίο συνάντησης του ενωσιακού μεταναστευτικού και εργατικού δικαίου με τις ανάγκες της τουριστικής οικονομίας. Η μελέτη εξετάζει την εφαρμογή της Οδηγίας 2014/36/ΕΕ στην ελληνική έννομη τάξη μέσω των άρθρων 63–66 ν. 5038/2023, όπως ισχύουν μετά τις μεταβολές του 2026. Αναλύονται η μετάκληση, οι τίτλοι Ε.5 και Ε.6, η πραγματική εργασιακή σχέση, η ίση μεταχείριση, η στέγαση, η αλλαγή εργοδότη, οι ΕΠΑ και η αποτελεσματική έννομη προστασία, υπό το φως και της έκθεσης COM(2026) 261 final.

Οδηγία 2014/36/ΕΕ – εποχική εργασία – πολίτες τρίτων χωρών – τουρισμός – μετάκληση – Ε.5 – Ε.6 – ίση μεταχείριση – επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης

1. Η Οδηγία 2014/36/ΕΕ και το ειδικό καθεστώς εποχικής εργασίας στον τουρισμό

Η εποχική απασχόληση πολιτών τρίτων χωρών στον τουρισμό συνιστά αυτοτελές πεδίο εφαρμογής του ενωσιακού μεταναστευτικού και εργατικού δικαίου. Η Οδηγία 2014/36/ΕΕ δεν περιορίζεται στη δημιουργία μιας διαδικασίας νόμιμης εισδοχής· συνδέει την είσοδο και διαμονή με συγκεκριμένους όρους απασχόλησης, ίση μεταχείριση, κατάλληλη στέγαση και πρόσβαση σε μηχανισμούς προστασίας. Η ελληνική εφαρμογή του καθεστώτος πρέπει, συνεπώς, να αξιολογείται όχι μόνο ως διοικητική διαδικασία μετάκλησης αλλά και ως εφαρμογή των ουσιαστικών εγγυήσεων που θέτει το ενωσιακό δίκαιο¹.

Ο ελληνικός Κώδικας Μετανάστευσης ενσωματώνει τον πυρήνα του καθεστώτος στα άρθρα 63–66. Η νομιμότητα της απασχόλησης δεν εξαντλείται στην εγκυρότητα της ιδιωτικής σύμβασης. Απαιτείται σύμπτωση της εγκεκριμένης θέσης, του προσώπου του εργαζομένου, του επιτρεπόμενου κλάδου, του εργοδότη ή, μετά τις αλλαγές του 2026, της νόμιμα εμπλεκόμενης ΕΠΑ, της χρονικής περιόδου και του κατάλληλου τίτλου διαμονής. Η απόκλιση ενός από τα στοιχεία αυτά μπορεί να έχει συνέπειες τόσο στο μεταναστευτικό όσο και στο εργατικό επίπεδο².

Η πρακτική σημασία των παραπάνω είναι ιδιαίτερα εμφανής στον τουρισμό, όπου η ζήτηση προσωπικού κορυφώνεται σε σύντομο χρονικό διάστημα. Η ανάγκη ταχείας στελέχωσης δεν αναιρεί την υποχρέωση πλήρους ελέγχου. Αντίθετα, όσο αυξάνονται η ταχύτητα και ο όγκος των εισδοχών, τόσο μεγαλύτερη σημασία έχει να εξακριβώνεται αν η πραγματική εργασία αντιστοιχεί στην εγκριθείσα ειδικότητα, αν καταβάλλονται οι νόμιμες αποδοχές και αν οι συνθήκες διαμονής παραμένουν κατάλληλες. Η μετάβαση από τον αρχικό διοικητικό έλεγχο σε συνεχή εποπτεία αποτελεί, έτσι, βασικό άξονα της παρούσας μελέτης³.

* Δικηγόρος, Διδάκτωρ Πανεπιστημίου Αιγαίου, Καθηγητής ΑΣΤΕΡ

¹ Βλ. J. FUDGE / P. HERZFELD OLSSON, The EU Seasonal Workers Directive: When Immigration Controls Meet Labour Rights, *European Journal of Migration and Law*, 2014, σσ. 439–466· Α. ΤΩΤΤΟΣ, The Past, the Present and the Future of the Seasonal Workers Directive, *Pécs Journal of International and European Law*, No. I, 2023.

² Ν. 5038/2023 (Α' 81), όπως ισχύει, ιδίως άρθρα 4 περ. κστ' και 63–66. Για την τρέχουσα κωδικοποιημένη μορφή βλ. και τις μεταβολές του ν. 5275/2026 (Α' 17).

³ Για τις ανάγκες της ελληνικής αγοράς εργασίας και τα πρακτικά εμπόδια της μετάκλησης βλ. Α. ΔΗΜΗΤΡΙΑΔΗ, Η Ελλάδα σε αναζήτηση μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού, ΕΛΙΑΜΕΠ, 2024· Ε. ΓΚΕΜΙ / ΜΠ. ΦΕΤΑ, Μεταναστευτικές τάσεις στην Ελλάδα: Βασικές εξελίξεις και προκλήσεις το 2024–2025, ΕΛΙΑΜΕΠ, 2026.

2. Η έννοια της εποχικότητας και η οριοθέτηση του τουριστικού τομέα

Η έννοια της εποχικότητας δεν ταυτίζεται με κάθε σύμβαση ορισμένου χρόνου. Η Οδηγία συνδέει την εποχική δραστηριότητα με συγκεκριμένη περίοδο του έτους, λόγω επαναλαμβανόμενου γεγονότος ή προτύπου, κατά την οποία οι απαιτούμενες ανάγκες σε εργατικό δυναμικό υπερβαίνουν σημαντικά τις συνήθειες. Ο τουρισμός αναφέρεται στις αιτιολογικές σκέψεις ως χαρακτηριστικό παράδειγμα δραστηριότητας εξαρτώμενης από την εποχή. Ο χαρακτηρισμός, επομένως, προϋποθέτει ουσιαστικό δεσμό ανάμεσα στη συγκεκριμένη θέση και στην περιοδικά αυξημένη ανάγκη της επιχείρησης ή του κλάδου⁴.

Στο ελληνικό δίκαιο, η «εποχική εργασία» ορίζεται ως δραστηριότητα στην Ελλάδα έως εννέα συνολικά μήνες ανά περίοδο δώδεκα μηνών σε τομέα εποχιακής απασχόλησης με περιοδικό χαρακτήρα. Το χρονικό αυτό ανώτατο όριο λειτουργεί σωρευτικά με την απαίτηση ουσιαστικής εποχικότητας. Μία θέση που καλύπτει πάγια, σταθερή και διαρκή λειτουργική ανάγκη δεν μετατρέπεται σε εποχική μόνο επειδή η ατομική σύμβαση έχει περιορισμένη διάρκεια⁵.

Η διάκριση έχει συνέπειες για την επιλογή του κατάλληλου μεταναστευτικού τίτλου. Η χρήση του ειδικού καθεστώτος E.5/E.6 για ανάγκη που στην πραγματικότητα είναι σταθερή ενδέχεται να συνιστά εσφαλμένο νομικό χαρακτηρισμό της σχέσης. Ειδικά σε επιχειρήσεις που λειτουργούν δωδεκάμηνα, απαιτείται μεγαλύτερη προσοχή στην τεκμηρίωση του γιατί η συγκεκριμένη ειδικότητα και ο συγκεκριμένος αριθμός εργαζομένων αφορούν την εποχική αιχμή και όχι τον συνήθη πυρήνα της στελέχωσης.

3. Ο ετήσιος όγκος εισδοχής και ο σχεδιασμός των θέσεων για το 2026

Η μετάκληση δεν αποτελεί απεριόριστο ατομικό δικαίωμα του εργοδότη. Προϋποθέτει διαθέσιμη θέση εντός του ετήσιου μηχανισμού καθορισμού όγκου εισδοχής. Για το 2026 η ΠΥΣ 35/27.11.2025 καθόρισε συνολικό ανώτατο αριθμό 94.240 θέσεων, από τις οποίες 48.000 αφορούν εποχική εργασία. Η πράξη δεν είναι απλώς στατιστικός πίνακας αλλά κρίκος της νομιμότητας της συγκεκριμένης έγκρισης: κατά τον χρόνο εξέτασης πρέπει να υπάρχει μη εξαντλημένη θέση της οικείας κατηγορίας και ειδικότητας⁶.

Το άρθρο 17 του ν. 5275/2026 αναμόρφωσε το άρθρο 26 του Κώδικα Μετανάστευσης, μεταβάλλοντας τον μηχανισμό ετήσιου σχεδιασμού. Μεταξύ των νέων εργαλείων περιλαμβάνεται δυνατότητα προσαρμογής του ανώτατου αριθμού για απρόβλεπτες και έκτακτες ανάγκες και ειδικότερης κατανομής. Η μεγαλύτερη ευελιξία είναι εύλογη σε μία αγορά με έντονη μεταβλητότητα, δεν πρέπει όμως να αποδυναμώνει τη διαφάνεια ως προς τη διαθεσιμότητα των θέσεων και την ίση διοικητική μεταχείριση των εργοδοτών⁷.

Για τις τουριστικές επιχειρήσεις ο χρόνος του σχεδιασμού έχει ιδιαίτερη βαρύτητα. Η διαδικασία πρόσληψης εργαζομένου από τρίτη χώρα περιλαμβάνει έγκριση απασχόλησης, διαβίβαση στην προξενική αρχή, θεώρηση εισόδου και, κατά περίπτωση, μεταγενέστερη αίτηση E.6. Η καθυστέρηση σε οποιοδήποτε στάδιο μπορεί να καταστήσει την έγκριση οικονομικά άχρηστη αν ο εργαζόμενος φθάσει

⁴. Οδηγία 2014/36/ΕΕ, αιτιολογική σκ. 13 και άρθρο 3 περ. γ'.

⁵. Ν. 5038/2023, άρθρο 4 περ. κστ', όπως ισχύει. Το Υπουργείο Εργασίας επαναλαμβάνει το όριο των εννέα μηνών ανά δωδεκάμηνο στην επίσημη ενημέρωση για την εργασία πολιτών τρίτων χωρών.

⁶. ΠΥΣ 35/27.11.2025 (Α' 241/29.12.2025), άρθρο 1: 94.240 θέσεις συνολικά, εκ των οποίων 44.240 για εξαρτημένη εργασία, 48.000 για εποχική εργασία και 2.000 για υψηλή ειδικευση.

⁷. Ν. 5275/2026 (Α' 17), άρθρο 17, «Αναμόρφωση της διαδικασίας καθορισμού όγκου εισδοχής ... – Τροποποίηση άρθρου 26 Κώδικα Μετανάστευσης».

μετά την έναρξη της αιχμής. Το ζητούμενο συνεπώς είναι συνδυασμός προβλεψιμότητας και ταχύτητας, χωρίς έκπτωση στον ουσιαστικό έλεγχο.

4. Η εργοδοτοκεντρική διαδικασία μετάκλησης στον τουρισμό

Στον τουριστικό τομέα η διοικητική διαδικασία εκκινεί με αίτηση του εργοδότη προς την αρμόδια Υπηρεσία Μιας Στάσης της Αποκεντρωμένης Διοίκησης. Το Εθνικό Μητρώο Διοικητικών Διαδικασιών καταγράφει τη διαδικασία με Μ.Α.Κ. 972478, κόστος 100 ευρώ και προβλεπόμενη προθεσμία διεκπεραίωσης δέκα ημερών. Η αίτηση αφορά συγκεκριμένο πολίτη τρίτης χώρας και δεν λειτουργεί ως γενική άδεια πρόσληψης οποιουδήποτε εργαζομένου⁸.

Ο φάκελος ελέγχεται ως προς διαθεσιμότητα θέσης, σύμβαση, οικονομική δυνατότητα, συνάφεια δραστηριότητας και ειδικότητας, καθώς και κατάλληλο κατάλυμα. Η διοίκηση δεν επικυρώνει απλώς μία ιδιωτική επιλογή· ελέγχει αν το πραγματικό σχέδιο απασχόλησης εντάσσεται στο ειδικό καθεστώς. Ιδίως η απαίτηση συνάφειας λειτουργεί ως φίλτρο κατά καταχρηστικών ή εικονικών μετακλήσεων: η ειδικότητα του εργαζομένου πρέπει να μπορεί να δικαιολογηθεί από το αντικείμενο και την επιχειρηματική δραστηριότητα της τουριστικής επιχείρησης.

Η εργοδοτοκεντρική δομή δημιουργεί παράλληλα πρόβλημα ανισορροπίας. Ο εργαζόμενος εισέρχεται έχοντας επενδύσει χρόνο και χρήμα σε μία διαδικασία που ξεκίνησε από συγκεκριμένο εργοδότη, ενώ συχνά εξαρτάται από αυτόν και για τη στέγαση. Γι' αυτό η Οδηγία απαιτεί πληροφόρηση για δικαιώματα και διαδικασίες καταγγελίας και προβλέπει δυνατότητες παράτασης ή αλλαγής εργοδότη υπό προϋποθέσεις. Η αποτελεσματικότητα αυτών των εγγυήσεων κρίνεται στην πράξη, ιδίως όταν η εργασιακή σχέση διακόπτεται πρόωρα^{9,10}.

Η Οδηγία συνδέει, επιπλέον, την αξιοπιστία του εργοδότη με την ίδια τη δυνατότητα εισδοχής. Τα άρθρα 8 και 9 επιτρέπουν ή επιβάλλουν, κατά περίπτωση, απόρριψη ή ανάκληση όταν ο εργοδότης έχει υποστεί κυρώσεις για αδήλωτη ή παράνομη εργασία, δεν ασκεί πραγματική οικονομική δραστηριότητα ή παραβιάζει υποχρεώσεις κοινωνικής ασφάλισης, φορολογίας, εργατικών δικαιωμάτων ή όρων απασχόλησης. Η ρύθμιση αποδεικνύει ότι η σύμβαση δεν εξετάζεται απομονωμένα: η προηγούμενη και τρέχουσα συμμόρφωση του εργοδότη είναι μέρος της αξιολόγησης του αν μπορεί να χρησιμοποιήσει τη νόμιμη οδό εποχικής εισδοχής. Ιδιαίτερη σημασία έχει η αρχή της αναλογικότητας, την οποία η Οδηγία απαιτεί να λαμβάνεται υπόψη στις αποφάσεις απόρριψης ή ανάκλησης, μαζί με τις συγκεκριμένες περιστάσεις και τα συμφέροντα του εποχικού εργαζομένου.

Η παρατήρηση αυτή έχει πρακτική συνέπεια και για την αιτιολογία της ελληνικής διοίκησης. Μία διαπιστωμένη παράβαση του εργοδότη δεν πρέπει να μεταφράζεται μηχανικά σε οποιαδήποτε δυσμενή συνέπεια, αν η εφαρμοστέα διάταξη απαιτεί στάθμιση ή αν η παράβαση δεν εμπίπτει στον συγκεκριμένο λόγο απόρριψης. Αντίστροφα, σοβαρές ή επαναλαμβανόμενες παραβάσεις που συνδέονται με αδήλωτη εργασία, μη καταβολή αποδοχών ή παραβίαση υποχρεώσεων προς εποχικούς εργαζομένους δεν μπορούν να αγνοούνται ως άσχετες με τη μεταναστευτική διαδικασία. Η ακεραιότητα του συστήματος προϋποθέτει ότι ο εργοδότης που ζητεί πρόσβαση σε ειδική νόμιμη οδό προσέλκυσης εργατικού δυναμικού αποδεικνύει και στοιχειώδη ιστορικό συμμόρφωσης.

⁸. Εθνικό Μητρώο Διοικητικών Διαδικασιών «Μίτος», Μ.Α.Κ. 972478, «Απασχόληση πολίτη τρίτης χώρας, εποχιακού εργαζομένου στον τουριστικό τομέα», τελευταία ενημέρωση 29.07.2026.

⁹. Οδηγία 2014/36/ΕΕ, άρθρα 11, 15 και 25.

¹⁰. Για τη δομική ανισορροπία διαπραγματευτικής ισχύος και τον κίνδυνο εκμετάλλευσης, βλ. F. BREGIANNIS, An Analysis of the EU Seasonal Workers Directive in the Light of Two Similar Regimes: Three Dimensions of Regulated Inequality, *European Labour Law Journal*, 2021, σσ. 266-293· C. RIJKEN, Legal Approaches to Combating the Exploitation of Third-Country National Seasonal Workers, *IJCLLIR*, 2015, σσ. 431-452.

5. Η σύμβαση εργασίας ως σημείο σύνδεσης μεταναστευτικού και εργατικού δικαίου

Η σύμβαση εργασίας είναι το κεντρικό έγγραφο στο οποίο συμπυκνώνονται οι δύο έννομες σχέσεις: αφενός η ιδιωτική σχέση εργοδότη-εργαζομένου και αφετέρου η διοικητική βάση της εισδοχής. Η Οδηγία απαιτεί έγκυρη σύμβαση ή δεσμευτική προσφορά εργασίας που να περιλαμβάνει τουλάχιστον είδος και τόπο εργασίας, διάρκεια, αμοιβή και χρόνο εργασίας. Αντίστοιχες πληροφορίες απαιτούνται στην ελληνική διαδικασία και στην αίτηση για Ε.6¹¹.

Η σημασία της αμοιβής δεν είναι τυπική. Η διοικητική έγκριση δεν επιτρέπει συμφωνία αποδοχών κατώτερη από τις δεσμευτικές διατάξεις του εργατικού δικαίου. Το Μίτος αναφέρει ρητά ότι η σύμβαση πρέπει να ανταποκρίνεται στις ρυθμίσεις για νόμιμο κατώτατο μισθό ή ημερομίσθιο και στις δεσμεύσεις που απορρέουν από τυχόν εφαρμοστέα κλαδική, τοπική, επιχειρησιακή ή ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση. Επομένως, η μεταναστευτική ιδιότητα δεν δημιουργεί ειδικό κατώτερο μισθολογικό καθεστώς¹².

Σε επίπεδο ελέγχου, κρίσιμο είναι να συγκρίνεται η γραπτή σύμβαση με την πραγματική εκτέλεση. Διαφορετικός τόπος εργασίας, διαφορετική ειδικότητα, συστηματικά μεγαλύτερο ωράριο ή παρακρατήσεις που μειώνουν ουσιαστικά τις συμφωνημένες αποδοχές δεν είναι απλώς εργατικές παραβάσεις· μπορεί να διαρρηγνύουν και την αντιστοίχιση προς τις προϋποθέσεις βάσει των οποίων χορηγήθηκε η διοικητική έγκριση. Για τον λόγο αυτό, η επιθεώρηση εργασίας και η μεταναστευτική διοίκηση δεν μπορούν να λειτουργούν ως απολύτως ασύνδετα συστήματα.

6. Οικονομική επάρκεια του εργοδότη και συνάφεια της ειδικότητας

Η διοίκηση εξετάζει αν ο εργοδότης διαθέτει πραγματική οικονομική δυνατότητα να αναλάβει τη μετάκληση και την απασχόληση. Στην τρέχουσα διαδικασία για τον τουρισμό το Μίτος εμφανίζει ως εισοδηματική προϋπόθεση ελάχιστο ετήσιο ακαθάριστο εισόδημα 22.000 ευρώ ανά μετακαλούμενο. Τα εισοδηματικά κριτήρια επιδιώκουν να μειώσουν τον κίνδυνο εικονικής πρόσληψης ή αδυναμίας εκπλήρωσης βασικών υποχρεώσεων¹³.

Η συνάφεια της ειδικότητας είναι διαφορετικό φίλτρο. Δεν αρκεί μία επιχείρηση να ανήκει γενικά στον τουρισμό. Πρέπει η συγκεκριμένη θέση να συνδέεται λογικά με τη δραστηριότητά της. Η απαίτηση αυτή αποκτά μεγαλύτερη σημασία όταν ο αριθμός μετακλήσεων είναι υψηλός ή όταν χρησιμοποιούνται ειδικότητες που δεν εντάσσονται προφανώς στον συνήθη οργανωτικό πυρήνα της επιχείρησης. Η αιτιολογία της διοίκησης σε περίπτωση απόρριψης πρέπει να δείχνει ποιο στοιχείο της συνάφειας δεν αποδείχθηκε, αντί να περιορίζεται σε αφηρημένη επίκληση «μη συνάφειας».

Η εξατομικευμένη διοικητική κρίση είναι ιδιαίτερα σημαντική στα εναρμονισμένα καθεστώτα νόμιμης μετανάστευσης. Οι αποφάσεις *BenAlaya* και *Khachab* του ΔΕΕ δεν ερμηνεύουν την Οδηγία 2014/36/ΕΕ και, συνεπώς, δεν πρέπει να παρουσιάζονται ως ειδική νομολογία για εποχικούς εργαζομένους. Μπορούν να αξιοποιηθούν μόνο επικουρικά, ως γενικά ερμηνευτικά σημεία για τη δεσμευτικότητα των νομοθετικών προϋποθέσεων, την εξατομικευμένη εξέταση του φακέλου και τα όρια της διοικητικής εκτίμησης.

¹¹. Οδηγία 2014/36/ΕΕ, άρθρα 5 παρ. 1 στοιχ. α' και 6 παρ. 1 στοιχ. α'.

¹². ΕΜΔΔ «Μίτος», Μ.Α.Κ. 972478, στοιχεία υπεύθυνης δήλωσης/δικαιολογητικών εργοδότη. Για την Ε.6 βλ. Μ.Α.Κ. 569337, όπου απαριθμούνται τα αναγκαία στοιχεία της σύμβασης.

¹³. ΕΜΔΔ «Μίτος», Μ.Α.Κ. 972478, προϋπόθεση 8, τελευταία ενημέρωση 29.07.2026. Η ακριβής εφαρμογή διαφοροποιείται ανά νομική μορφή και δικαιολογητικό πλαίσιο· για τον φάκελο πρέπει να λαμβάνεται υπόψη και η εκάστοτε ισχύουσα υπουργική απόφαση δικαιολογητικών.

7. Κατάλληλο κατάλυμα: αυτοτελής όρος εισδοχής και πεδίο προστασίας

Η στέγαση αποτελεί μία από τις ουσιαστικότερες εγγυήσεις της Οδηγίας. Το άρθρο 20 απαιτεί από τα κράτη μέλη να διασφαλίζουν ότι ο εποχικός εργαζόμενος διαθέτει κατάλληλο κατάλυμα που εξασφαλίζει επαρκές επίπεδο διαβίωσης, ενώ όταν το κατάλυμα παρέχεται από ή μέσω του εργοδότη προβλέπονται πρόσθετες εγγυήσεις ως προς το μίσθωμα και τους όρους. Η ρύθμιση αντανακλά τον αυξημένο κίνδυνο όταν ο ίδιος φορέας ελέγχει ταυτόχρονα εργασία και κατοικία¹⁴.

Στην ελληνική διαδικασία ο εργοδότης οφείλει να έχει εξασφαλίσει κατάλληλο κατάλυμα ή, αν δεν το παρέχει ο ίδιος, να προσκομίζει στοιχεία ότι ο εργαζόμενος διαθέτει κατάλυμα που πληροί τις νόμιμες προδιαγραφές. Η απαίτηση πρέπει να ερμηνεύεται ουσιαστικά: τίτλος ιδιοκτησίας ή μισθωτήριο δεν αποδεικνύει από μόνο του επάρκεια, αν ο πραγματικός αριθμός ενοίκων, οι συνθήκες υγιεινής, η ασφάλεια ή η πρόσβαση σε βασικές υποδομές καθιστούν τη διαμονή ακατάλληλη¹⁵.

Η στενή σύνδεση στέγασης και εργασίας μπορεί επίσης να επηρεάσει την ελευθερία καταγγελίας παραβάσεων. Ο εργαζόμενος που κινδυνεύει να χάσει ταυτόχρονα μισθό, μεταναστευτική βάση και κατάλυμα έχει μειωμένη πραγματική διαπραγματευτική δύναμη. Επομένως, οι μηχανισμοί επιθεώρησης και καταγγελιών πρέπει να λαμβάνουν υπόψη αυτή την πολλαπλή εξάρτηση. Η Έκθεση της Επιτροπής του 2026 υπογραμμίζει ότι οι εγγυήσεις της Οδηγίας δεν αρκεί να υπάρχουν κανονιστικά· πρέπει να είναι προσβάσιμες και εφαρμόσιμες στην πράξη^{16,17}.

8. E.5 και E.6: διαφορετική λειτουργία, διάρκεια και έννομα αποτελέσματα

Ο τίτλος E.5 και η άδεια E.6 πρέπει να διακρίνονται με ακρίβεια. Ο E.5 είναι εθνική θεώρηση εισόδου για εποχική εργασία, η οποία παρέχει άμεσα πρόσβαση στην αγορά εργασίας για την εγκεκριμένη εποχική απασχόληση. Η έγκριση μπορεί να αφορά μία ή περισσότερες περιόδους απασχόλησης, με μέγιστο χρόνο εποχικής εργασίας εννέα μήνες ανά δωδεκάμηνο. Η κατοχή E.5 δεν ισοδυναμεί με απλή τουριστική ή κοινή θεώρηση: πρόκειται για τίτλο ειδικού εργασιακού σκοπού¹⁸.

Η E.6 είναι άδεια διαμονής εποχιακής εργασίας του άρθρου 66. Σημαντικό είναι ότι η διάρκεια ισχύος της άδειας μπορεί να φθάνει έως πέντε έτη, ανάλογα με την υποβαλλόμενη σύμβαση, ενώ η πραγματική διαμονή και εργασία για εποχικό σκοπό παραμένει περιορισμένη έως εννέα μήνες ανά δωδεκάμηνο. Στο ενδιάμεσο τρίμηνο, ο κάτοχος οφείλει να αναχωρεί από τη χώρα. Η διάκριση μεταξύ «διάρκειας ισχύος του διοικητικού τίτλου» και «επιτρεπόμενου χρόνου εποχικής παρουσίας ανά δωδεκάμηνο» είναι απολύτως κρίσιμη¹⁹.

Η πολυετής ισχύς της E.6 έχει ως σκοπό να διευκολύνει την επαναλαμβανόμενη εποχική κινητικότητα χωρίς να μετατρέπει το καθεστώς σε συνεχή εγκατάσταση. Η επίσημη ενημέρωση αναφέρει δυνατότητα ανανέωσης, υπό την προϋπόθεση ότι η συνολική διάρκεια του σχετικού καθεστώτος δεν υπερβαίνει τα

¹⁴. Οδηγία 2014/36/ΕΕ, άρθρο 20. Βλ. επίσης Έκθεση Επιτροπής COM(2026) 261 final, ενότητα για accommodation, όπου επισημαίνονται επίμονα προβλήματα εφαρμογής σε κράτη μέλη.

¹⁵. ΕΜΔΔ «Μίτος», Μ.Α.Κ. 972478, προϋποθέσεις 5 και 6.

¹⁶. ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ, Report in accordance with Article 27 of Directive 2014/36/EU, COM(2026) 261 final, 08.05.2026.

¹⁷. Βλ. MILIEU LTD / RAMBOLL CONSULTING, Targeted Study on the Need and Potential Policy Options to Better Protect Third-Country Nationals under the Seasonal Workers Directive, 2024, ιδίως για στέγαση, πληροφόρηση και επιβολή· C. RIJKEN, ό.π.

¹⁸. Ν. 5038/2023, άρθρα 63-65. Βλ. επίσης επίσημη ενημέρωση Υπουργείου Εργασίας, «Εργασία Πολιτών Τρίτων Χωρών στην Ελλάδα», ενότητα για εποχική εργασία.

¹⁹. Ν. 5038/2023, άρθρο 66, όπως ισχύει. ΕΜΔΔ «Μίτος», Μ.Α.Κ. 569337, «Άδεια διαμονής εποχιακής εργασίας στον τομέα του τουρισμού (E.6) – Αρχική χορήγηση», τελευταία ενημέρωση 29.07.2026.

προβλεπόμενα όρια. Από άποψη ασφάλειας δικαίου, κάθε αναφορά στην Ε.6 πρέπει συνεπώς να αποφεύγει τη συντομογραφική διατύπωση «άδεια εννέα μηνών»²⁰.

Η προστασία δεν περιορίζεται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης. Το άρθρο 24 της Οδηγίας επιβάλλει στα κράτη μέλη μέτρα πρόληψης καταχρήσεων, παρακολούθηση και, όπου ενδείκνυται, επιθεωρήσεις. Οι υπηρεσίες επιθεώρησης εργασίας ή άλλες αρμόδιες αρχές πρέπει να έχουν πρόσβαση στον χώρο εργασίας και, με τη συγκατάθεση του εργαζομένου, στο κατάλυμα. Η πρόβλεψη είναι ιδιαίτερα εύστοχη για τον τουρισμό: αρκετές παραβάσεις δεν αποτυπώνονται στα έγγραφα του φακέλου αλλά στην πραγματική οργάνωση της εργασίας, στον αριθμό ωρών, στον τρόπο καταβολής αποδοχών ή στις πραγματικές συνθήκες στέγασης. Ο εκ των υστέρων έλεγχος αποτελεί, επομένως, συστατικό στοιχείο του συστήματος και όχι συμπληρωματική επιλογή.

Παράλληλα, το άρθρο 17 απαιτεί αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις κατά εργοδοτών που δεν εκπληρώνουν τις υποχρεώσεις της Οδηγίας και προβλέπει, σε ορισμένες περιπτώσεις ανάκλησης του τίτλου για λόγους που ανάγονται στον εργοδότη, ευθύνη του τελευταίου για αποζημίωση του εποχικού εργαζομένου και για εκκρεμείς υποχρεώσεις. Η λογική είναι σημαντική: οι συνέπειες της παρανομίας του εργοδότη δεν πρέπει να μετακυλίνουν αποκλειστικά στον εργαζόμενο μέσω απώλειας της εργασίας και του τίτλου. Η εθνική εφαρμογή οφείλει να εξασφαλίζει ότι οι αξιώσεις για δεδουλευμένα ή αποζημίωση παραμένουν πραγματικά ασκήσιμες ακόμη και όταν η εποχική περίοδος ολοκληρώνεται ή ο εργαζόμενος αναχωρεί.

9. Ίση μεταχείριση, χρόνος εργασίας, αμοιβή και κοινωνική προστασία

Η Οδηγία δεν περιορίζεται στις προϋποθέσεις εισόδου. Το άρθρο 23 κατοχυρώνει ίση μεταχείριση των εποχικών εργαζομένων με τους υπηκόους του κράτους μέλους σε κρίσιμα πεδία, ιδίως ως προς όρους απασχόλησης, κατώτατο όριο ηλικίας, συνθήκες εργασίας, ωράριο, άδειες, αργίες, υγεία και ασφάλεια, καθώς και ορισμένες πτυχές κοινωνικής ασφάλισης. Η προσωρινότητα της μεταναστευτικής παρουσίας δεν συνεπάγεται προσωρινότητα των βασικών εργασιακών δικαιωμάτων²¹.

Στον τουρισμό το ζήτημα είναι ιδιαίτερα έντονο λόγω της συμπυκνωμένης ζήτησης εργασίας. Η πρακτική υπέρβαση ωραρίων, η ανεπαρκής εβδομαδιαία ανάπαυση ή η μη ορθή αμοιβή υπερεργασίας και υπερωρίας δεν αποτελούν «αναπόφευκτες» συνέπειες της σεζόν. Οι εποχικοί εργαζόμενοι υπάγονται στους ίδιους αναγκαστικού δικαίου κανόνες που εφαρμόζονται στους συγκρίσιμους ημεδαπούς εργαζομένους. Όπου εφαρμόζεται δεσμευτική συλλογική ρύθμιση, η διοικητική διαδικασία δεν μπορεί να λειτουργήσει ως μέσο παράκαμψής της²².

Εξίσου σημαντική είναι η ασφαλιστική διάσταση. Η πραγματική προστασία δεν εξαντλείται στην τυπική δήλωση πρόσληψης, αλλά προϋποθέτει ορθή ασφάλιση και καταβολή εισφορών για την πραγματική απασχόληση. Η διασταύρωση στοιχείων διοικητικής έγκρισης, ΕΡΓΑΝΗ και ασφαλιστικών δεδομένων μπορεί να λειτουργήσει προληπτικά κατά της υποδηλωμένης εργασίας. Η Έκθεση της Επιτροπής του 2026 δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην αποτελεσματικότητα ελέγχων και κυρώσεων και όχι μόνο στη νομοθετική κατοχύρωση δικαιωμάτων²³.

²⁰. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, «Εργασία Πολιτών Τρίτων Χωρών στην Ελλάδα», ενότητα «Άδεια διαμονής με σκοπό την εποχιακή εργασία (Ε.6)».

²¹. Οδηγία 2014/36/ΕΕ, άρθρο 23. Στο εθνικό δίκαιο βλ. ν. 5038/2023, άρθρο 65.

²². Για το χάσμα μεταξύ τυπικής κατοχύρωσης και αποτελεσματικής επιβολής των εργασιακών δικαιωμάτων, βλ. C. BRUZELIUS / M. SEELEIB-KAISER, 'Enforcing Outsiders' Rights: Seasonal Agricultural Workers and Institutionalised Exploitation in the EU, JEMS, 2023, σσ. 4188-4205· V. PASSALACQUA, Has the Seasonal Workers Directive Missed its Target?, European Law Open, 2022, σσ. 690-698.

²³. COM(2026) 261 final, ιδίως ενότητες για equal treatment, inspections, complaints and sanctions.

Ιδιαίτερη προσοχή απαιτεί η παρ. 9 του άρθρου 15 της Οδηγίας: όταν ο εποχικός εργαζόμενος ζητεί να απασχοληθεί από διαφορετικό εργοδότη, ορισμένοι λόγοι ανάκλησης που αφορούν παραβάσεις του προηγούμενου εργοδότη δεν εφαρμόζονται εις βάρος του εργαζομένου. Η διάταξη ενσωματώνει μία ουσιώδη αρχή κατανομής ευθύνης. Ο εργαζόμενος δεν πρέπει να «κληρονομεί» τη διοικητική απαξία ενός εργοδότη που παραβίασε τις υποχρεώσεις του, εφόσον ο ίδιος πληροί τις προϋποθέσεις για νόμιμη συνέχιση της εποχικής απασχόλησης με άλλον εργοδότη.

Αυτό το σημείο αποκτά ιδιαίτερη σημασία σε περιπτώσεις καταγγελίας για μη καταβολή μισθών, βία, παρενόχληση ή ακατάλληλη στέγαση. Ένα σύστημα που απαιτεί από τον εργαζόμενο να καταγγείλει την παράβαση αλλά ταυτόχρονα τον εκθέτει σε άμεση απώλεια κάθε νόμιμης προοπτικής απασχόλησης δημιουργεί αντικίνητρο προς την καταγγελία. Η ορθή εφαρμογή της Οδηγίας απαιτεί διαδικαστική γέφυρα μεταξύ προστασίας από τον παραβάτη εργοδότη και νόμιμης συνέχισης της εποχικής εργασίας, εντός πάντοτε του ανώτατου χρονικού ορίου και με νέο έλεγχο των ουσιαστικών προϋποθέσεων.

10. Αλλαγή εργοδότη και προστασία από υπέρμετρη εξάρτηση

Ένα από τα πιο ευαίσθητα σημεία του καθεστώτος είναι η σύνδεση της εισδοχής με συγκεκριμένη εργασιακή σχέση. Η Οδηγία αναγνωρίζει ότι, εντός του μέγιστου επιτρεπόμενου χρόνου διαμονής, πρέπει να υπάρχει δυνατότητα παράτασης της διαμονής για συνέχιση της εργασίας με τον ίδιο εργοδότη ή για αλλαγή εργοδότη, υπό τις προϋποθέσεις που θέτει το εθνικό σύστημα. Η πρόβλεψη αυτή λειτουργεί ως αντίβαρο σε ένα καθεστώς που διαφορετικά θα μπορούσε να ενισχύσει υπέρμετρα την εξάρτηση από τον αρχικό εργοδότη²⁴.

Η ανάγκη γίνεται οξύτερη όταν ο εργοδότης παρέχει και κατάλυμα. Η απειλή απώλειας της εργασίας μπορεί τότε να συνεπάγεται άμεση απώλεια κατοικίας και αβεβαιότητα για τη μεταναστευτική κατάσταση. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, στην έκθεση του 2026, επισημαίνει ότι η πραγματική δυνατότητα αλλαγής εργοδότη και η προστασία από καταχρηστικές πρακτικές παραμένουν κεντρικά ζητήματα εφαρμογής. Η πληροφορία για τη διαδικασία αλλαγής εργοδότη πρέπει να είναι διαθέσιμη στον εργαζόμενο σε γλώσσα που κατανοεί και σε χρόνο που του επιτρέπει να δράσει πριν περιέλθει σε παρατυπία^{25,26}.

Σε εθνικό επίπεδο, η λύση δεν μπορεί να είναι η αυτόματη ανοχή κάθε μεταβολής της εργασιακής σχέσης, διότι αυτό θα αναιρούσε τον μηχανισμό ελέγχου της εισδοχής. Απαιτείται όμως διαδικασία που να διαχωρίζει την παραβίαση του εργοδότη από τη συμπεριφορά του εργαζομένου. Όταν η σύμβαση λύεται λόγω μη καταβολής μισθών, κακομεταχείρισης ή σοβαρής παραβίασης όρων, το σύστημα πρέπει να επιτρέπει πραγματική πρόσβαση σε προστασία και αξιώσεις χωρίς η καταγγελία να μετατρέπεται πρακτικά σε αυτοκύρωση του εργαζομένου.

11. Επαναλαμβανόμενη εποχική εργασία και πολυετής διοικητική συνέχεια

Η επαναλαμβανόμενη εποχική εργασία ανταποκρίνεται στη φύση του τουριστικού κλάδου: ο ίδιος εργαζόμενος μπορεί να επιστρέφει κάθε θερινή περίοδο στην ίδια ή σε άλλη επιχείρηση. Η Οδηγία ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να διευκολύνουν την επανεισδοχή πολιτών τρίτων χωρών που έχουν γίνει δεκτοί ως εποχικοί εργαζόμενοι τουλάχιστον μία φορά κατά τα προηγούμενα πέντε έτη και έχουν

²⁴. Οδηγία 2014/36/ΕΕ, άρθρο 15. Βλ. και επίσημη σύνοψη EUR-Lex για το δικαίωμα επέκτασης σύμβασης ή αλλαγής εργοδότη υπό τις προϋποθέσεις εισδοχής.

²⁵. COM(2026) 261 final, κεφάλαια σχετικά με change of employer, accommodation και enforcement.

²⁶. Η εξάρτηση από συγκεκριμένο εργοδότη και η σύνδεσή της με τη στέγαση αναδεικνύονται ως βασικοί παράγοντες ευαλωτότητας τόσο στη σύγχρονη βιβλιογραφία όσο και στην αξιολόγηση εφαρμογής της Οδηγίας. Βλ. C. RIJKEN, ό.π.· MILIEU LTD / RAMBOLL CONSULTING, ό.π.· COM(2026) 261 final.

συμμορφωθεί με τους όρους. Η λογική είναι να ανταμείβεται η συμμόρφωση και να μειώνεται η διοικητική επιβάρυνση χωρίς να καταργείται ο έλεγχος²⁷.

Η ελληνική ρύθμιση επιτρέπει η αίτηση εργοδότη να καλύπτει περισσότερες περιόδους εποχικής απασχόλησης και η Ε.6 να έχει πολυετή διάρκεια ισχύος. Αυτό δημιουργεί λειτουργική συνέχεια, αλλά δεν σημαίνει ότι ο εργαζόμενος μπορεί να διαμένει αδιάλειπτα. Το όριο των εννέα μηνών ανά δωδεκάμηνο και η υποχρεωτική έξοδος για το υπόλοιπο τρίμηνο διατηρούν τον εποχικό χαρακτήρα. Η πολυετής άδεια είναι διοικητικό εργαλείο επανάληψης, όχι υποκατάστατο γενικού δικαιώματος συνεχούς διαμονής²⁸.

Η συνέχεια έχει πλεονεκτήματα και για την επιχείρηση, αφού μειώνει το κόστος εκπαίδευσης και επιτρέπει την επαναφορά προσωπικού με γνώση της λειτουργίας. Παράλληλα, δεν πρέπει να εξελιχθεί σε μηχανισμό άτυπης δέσμευσης στον ίδιο εργοδότη. Η δυνατότητα αλλαγής εργοδότη, όπου συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις, και ο νέος έλεγχος των όρων εργασίας και στέγασης σε κάθε περίοδο είναι ουσιώδη στοιχεία ισορροπίας.

Η υπουργική απόφαση του 2026 έχει μία ακόμη κρίσιμη συνέπεια: η συνάφεια δεν εξετάζεται μόνο σε σχέση με την ΕΠΑ, αλλά με την επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη στην οποία τοποθετείται ο εργαζόμενος. Η επιλογή αυτή είναι νομικά συνεπής, διότι διαφορετικά μια ΕΠΑ με ευρύ καταστατικό σκοπό θα μπορούσε να αποσυνδέσει την ειδικότητα από την πραγματική οικονομική δραστηριότητα όπου παρέχεται η εργασία. Ο έλεγχος πρέπει, συνεπώς, να ακολουθεί τον εργαζόμενο μέχρι το πραγματικό πεδίο παροχής της εργασίας και να μην σταματά στον άμεσο εργοδότη του ιδιωτικού δικαίου.

Ανοικτό πρακτικό ζήτημα είναι η μεταβολή του έμμεσου εργοδότη κατά τη διάρκεια της περιόδου. Η ευελιξία αποτελεί τον οικονομικό λόγο ύπαρξης της προσωρινής απασχόλησης, αλλά στο μεταναστευτικό δίκαιο κάθε μεταβολή που επηρεάζει τόπο, ειδικότητα ή ουσιώδεις όρους εργασίας πρέπει να παραμένει ελέγξιμη. Χρειάζεται, επομένως, σαφής διοικητική ιχνηλασιμότητα ως προς το πού απασχολείται κάθε μετακληθείς, ποιος έχει την καθημερινή διεύθυνση της εργασίας και ποιος έχει αναλάβει τη στέγαση. Χωρίς τέτοια ιχνηλασιμότητα, η τριγωνική σχέση μπορεί να καταστήσει δυσχερή τόσο την επιθεώρηση όσο και την άσκηση αξιώσεων από τον εργαζόμενο.

12. Οι Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης μετά τον ν. 5275/2026

Η σημαντικότερη θεσμική μεταβολή του 2026 για τη δομή της μετάκλησης είναι η είσοδος των Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης. Το άρθρο 18 του ν. 5275/2026 τροποποίησε το άρθρο 27 του Κώδικα Μετανάστευσης και άνοιξε, υπό ειδικούς όρους, τη δυνατότητα συμμετοχής ΕΠΑ ως άμεσων εργοδοτών. Η κανονιστική εξειδίκευση έγινε με την υπ' αρ. 17834/23.6.2026 απόφαση, η οποία περιλαμβάνει ρητά την εποχική απασχόληση στην τουριστική οικονομία²⁹.

Η απόφαση απαιτεί, μεταξύ άλλων, η ΕΠΑ να είναι νομικό πρόσωπο, να λειτουργεί νόμιμα κατά τον Κώδικα Εργατικού Δικαίου και να διαθέτει μετοχικό ή εταιρικό κεφάλαιο τουλάχιστον 1.000.000 ευρώ. Για την εποχική απασχόληση στον τουρισμό προβλέπεται ειδικός φάκελος, ενώ ελέγχεται και η συνάφεια της ειδικότητας με τη δραστηριότητα του έμμεσου εργοδότη. Η επιλογή αυτή δείχνει ότι ο νομοθέτης δεν αντιμετωπίζει την ΕΠΑ ως απλό γραφείο διαμεσολάβησης, αλλά ως άμεσο εργοδότη με αυτοτελείς ευθύνες³⁰.

²⁷. Οδηγία 2014/36/ΕΕ, άρθρο 16.

²⁸. ΕΜΔΔ «Μίτος», Μ.Α.Κ. 569337, παρατηρήσεις για εννέα μήνες ανά δωδεκάμηνο και υποχρεωτική αναχώρηση στο τρίμηνο.

²⁹. Ν. 5275/2026, άρθρο 18, «Εκσυγχρονισμός της διαδικασίας εισδοχής πολιτών τρίτων χωρών για παροχή εξαρτημένης εργασίας – Τροποποίηση άρθρου 27 Κώδικα Μετανάστευσης».

³⁰. ΥΑ 17834/23.6.2026 (Β' 4135/8.7.2026), άρθρο 2.

Η τριγωνική σχέση εργαζομένου – ΕΠΑ – έμμεσου εργοδότη αυξάνει την οργανωτική ευελιξία, αλλά περιπλέκει τον καταλογισμό ευθύνης. Το εργατικό πλαίσιο των ΕΠΑ, όπως κωδικοποιείται στο π.δ. 62/2025, και η Οδηγία 2008/104/EK για την προσωρινή εργασία αποκτούν άμεση σημασία για τη μεταναστευτική νομιμότητα. Ιδίως πρέπει να είναι σαφές ποιος εξασφαλίζει κατάλυμα, ποιος τηρεί τις υποχρεώσεις ενημέρωσης, ποιος ευθύνεται για τον πραγματικό τόπο και χρόνο εργασίας και πώς ελέγχεται η μετακίνηση του εργαζομένου μεταξύ έμμεσων εργοδοτών³¹.

Η νέα ρύθμιση δεν πρέπει να ερμηνευθεί ως αποσύνδεση της μετάκλησης από πραγματική θέση εργασίας. Αντίθετα, επειδή παρεμβάλλεται τρίτος φορέας, ο έλεγχος της πραγματικής ανάγκης, της συνάφειας και των όρων στον έμμεσο εργοδότη πρέπει να είναι ακόμη πιο διαφανής. Η επιτυχία του μοντέλου θα κριθεί από το αν η ευελιξία μειώνει τα κενά στελέχωσης χωρίς να δημιουργεί αδιαφάνεια ως προς τον πραγματικό εργοδότη, την επίβλεψη της εργασίας και την ευθύνη για παραβάσεις.

Οι διαδικαστικές εγγυήσεις της Οδηγίας θέτουν επιπλέον ανώτατο ενωσιακό πλαίσιο: κατά το άρθρο 18, η απόφαση επί πλήρους αίτησης πρέπει να γνωστοποιείται το συντομότερο δυνατό και πάντως εντός ενενήντα ημερών. Για παράταση ή ανανέωση, τα κράτη μέλη οφείλουν να λαμβάνουν εύλογα μέτρα ώστε η εκκρεμής διοικητική διαδικασία να μην υποχρεώνει τον εργαζόμενο να διακόψει τη σχέση του με τον ίδιο εργοδότη ούτε να εμποδίζει αδικαιολόγητα την αλλαγή εργοδότη. Η διάταξη αναγνωρίζει ότι η καθυστέρηση της διοίκησης δεν πρέπει να μετατρέπεται σε απώλεια εργασιακού δικαιώματος.

Από την άλλη πλευρά, η ταχεία διαδικασία δεν δικαιολογεί ελλιπή ακρόαση ή στερεότυπη αιτιολογία. Όταν η απόρριψη στηρίζεται σε οικονομική ανεπάρκεια, μη συνάφεια ειδικότητας, έλλειψη κατάλληλου καταλύματος ή εξάντληση θέσεων, το διοικητικό έγγραφο πρέπει να επιτρέπει στον ενδιαφερόμενο να κατανοήσει ποιο πραγματικό ή νομικό στοιχείο κρίθηκε ανεπαρκές. Αυτό είναι προϋπόθεση αποτελεσματικής αίτησης θεραπείας και, τελικά, δικαστικού ελέγχου. Η αιτιολογία αποκτά πρόσθετη σημασία όταν η χρονική αξία της θέσης είναι περιορισμένη και μία καθυστερημένη ακύρωση της απόρριψης δεν μπορεί πρακτικά να αποκαταστήσει την χαμένη τουριστική περίοδο.

13. Διοικητική προστασία, αιτιολογία και δικαστικός έλεγχος

Η απόρριψη αίτησης μετάκλησης παράγει άμεσες συνέπειες για εργοδότη και υποψήφιο εργαζόμενο. Το Μίτος για τη διαδικασία 972478 προβλέπει αίτηση θεραπείας εντός δύο μηνών από την επίδοση, με παράβολο 50 ευρώ, και αναφέρει αποκλειστική προθεσμία τριάντα ημερών για την απόφαση της υπηρεσίας. Η ύπαρξη ειδικής διοικητικής οδού δεν αναιρεί την υποχρέωση της αρχικής πράξης να έχει ειδική και επαρκή αιτιολογία ως προς τη συγκεκριμένη νόμιμη προϋπόθεση που δεν πληρούται³².

Διαφορετική είναι η καταγραφή για την Ε.6. Στη διαδικασία αρχικής χορήγησης, το Μίτος αναφέρει αίτηση θεραπείας ή ιεραρχική προσφυγή κατά το άρθρο 24 του ν. 2690/1999, με υποχρέωση γνωστοποίησης της απόφασης εντός τριάντα ημερών. Η διάκριση πρέπει να αποτυπώνεται και στη θεωρία: δεν είναι ορθό να παρουσιάζονται όλα τα στάδια του εποχικού καθεστώτος σαν να έχουν ενιαίο ένδικο ή διοικητικό μέσο³³.

Η δικαστική προστασία προϋποθέτει επίσης ορθή νομική θεμελίωση. Οι γενικές αποφάσεις του ΔΕΕ σε άλλα καθεστώτα νόμιμης μετανάστευσης μπορούν να φωτίσουν ζητήματα ερμηνείας, αλλά δεν πρέπει να υποκαθιστούν ειδική νομολογία όταν αυτή δεν υπάρχει. Η ακαδημαϊκή ακρίβεια επιβάλλει να δηλώνεται ρητά το κανονιστικό πλαίσιο κάθε απόφασης και ο λόγος για τον οποίο χρησιμοποιείται κατ' αναλογία ή ως γενικό ερμηνευτικό σημείο.

³¹. Π.δ. 62/2025 (Α' 121), Κώδικας Εργατικού Δικαίου, διατάξεις για ΕΠΑ· Οδηγία 2008/104/EK, ιδίως άρθρο 5 περί ίσης μεταχείρισης.

³². ΕΜΔΔ «Μίτος», Μ.Α.Κ. 972478, ενότητα «Έννομα μέσα προστασίας ή έφεσης».

³³. Ibid· ν. 2690/1999, άρθρο 24.

14. Η Οδηγία (ΕΕ) 2024/1233 και τα όρια της σχέσης με το καθεστώς εποχικής εργασίας

Η Οδηγία (ΕΕ) 2024/1233 για την ενιαία άδεια αναδιατυπώνει σημαντικό μέρος του ενωσιακού πλαισίου νόμιμης εργασιακής μετανάστευσης, χωρίς όμως να υποκαθιστά το ειδικό καθεστώς της εποχικής εργασίας. Οι εποχικοί εργαζόμενοι εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής της ενιαίας άδειας ακριβώς επειδή υπάγονται στην ειδική Οδηγία 2014/36/ΕΕ. Η σχέση των δύο πράξεων είναι, επομένως, σχέση γενικού προς ειδικό καθεστώς και όχι δυνατότητα ελεύθερης επιλογής μεταξύ ισοδύναμων τίτλων.

Η διάκριση έχει πρακτική αξία όταν η πραγματική ανάγκη του εργοδότη δεν είναι εποχική. Αν η θέση καλύπτει σταθερή λειτουργική ανάγκη ή αν ο εργαζόμενος προορίζεται για διαφορετικό είδος απασχόλησης από εκείνο που περιγράφεται στην έγκριση, δεν είναι ορθό να «προσαρμόζεται» τεχνητά η πραγματικότητα στον εποχικό τίτλο. Το σύστημα απαιτεί αντιστοίχιση πραγματικού σκοπού και κατάλληλης νομικής βάσης.

Οι μεταβολές του 2026 καθιστούν αυτή την οριοθέτηση ακόμη σημαντικότερη, επειδή η μεταναστευτική νομοθεσία προσφέρει περισσότερες διαδικαστικές διαδρομές και μεγαλύτερη ευελιξία. Η ευελιξία, όμως, δεν αίρει τον νομικό χαρακτηρισμό. Η ορθή υπαγωγή προστατεύει τόσο τον εργαζόμενο όσο και τον εργοδότη από μεταγενέστερες αμφισβητήσεις, κυρώσεις ή προβλήματα ανανέωσης και διαμονής.

Η έκθεση του 2026 πρέπει να διαβαστεί μαζί με τα άρθρα 24 και 25 της Οδηγίας. Το δεύτερο προβλέπει αποτελεσματικούς μηχανισμούς καταγγελίας, δυνατότητα υποστήριξης ή εκπροσώπησης του εργαζομένου από τρίτους με έννομο ενδιαφέρον και προστασία έναντι απόλυσης ή άλλης δυσμενούς μεταχείρισης ως αντίδραση σε καταγγελία ή δικαστική ενέργεια. Οι διατάξεις αυτές είναι καθοριστικές για εποχικούς εργαζομένους που βρίσκονται στη χώρα για περιορισμένο χρόνο και ενδέχεται να μην γνωρίζουν τη γλώσσα, τη διοικητική οργάνωση ή τους διαθέσιμους φορείς υποστήριξης.

Για την Ελλάδα, η ενίσχυση της αποτελεσματικότητας θα μπορούσε να συνδεθεί με την ίδια την ψηφιακή υποδομή του συστήματος: κατά τη χορήγηση E.5 ή E.6 μπορεί να παρέχεται τυποποιημένη ενημέρωση, σε κατανοητή γλώσσα, για βασικούς όρους εργασίας, αρμόδιες αρχές, διαδικασίες καταγγελίας και συνέπειες αλλαγής εργοδότη. Η ενημέρωση δεν είναι παρεπόμενη κοινωνική υπηρεσία· το άρθρο 11 της Οδηγίας την αντιμετωπίζει ως αυτοτελή υποχρέωση. Έτσι, η διοικητική ψηφιοποίηση μπορεί να μετατραπεί από μηχανισμό ταχύτερης έκδοσης πράξεων σε μηχανισμό πραγματικής πρόσβασης στα δικαιώματα.

15. Η Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής του 2026: από την τυπική μεταφορά στην αποτελεσματική εφαρμογή

Στις 8 Μαΐου 2026, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε την πρώτη ειδική έκθεση εφαρμογής της Οδηγίας 2014/36/ΕΕ, κατ' άρθρο 27. Η έκθεση έχει ιδιαίτερη σημασία για την ερμηνεία του σημερινού καθεστώτος, διότι μετατοπίζει το ενδιαφέρον από την απλή μεταφορά των διατάξεων στην πραγματική αποτελεσματικότητά τους. Η Επιτροπή αναγνωρίζει ότι η Οδηγία έχει δημιουργήσει νόμιμες οδούς εποχικής κινητικότητας, αλλά καταγράφει προβλήματα σε πεδία όπως η ενημέρωση, η στέγαση, η αλλαγή εργοδότη, οι καταγγελίες και η επιβολή³⁴.

Η έκθεση έχει ιδιαίτερη χρησιμότητα για την ελληνική συζήτηση, καθώς ο τουρισμός συγκεντρώνει αρκετούς από τους παράγοντες που εντείνουν την ευαλωτότητα του εποχικού εργαζομένου: γεωγραφική απομόνωση σε ορισμένους προορισμούς, συμπυκνωμένο χρόνο εργασίας, συχνή παροχή στέγασης από τον εργοδότη και περιορισμένο χρονικό περιθώριο για διεκδίκηση δικαιωμάτων πριν από την

³⁴. ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ, COM(2026) 261 final, Report in accordance with Article 27 of Directive 2014/36/EU, 08.05.2026.

αναχώρηση. Η ύπαρξη μηχανισμού καταγγελίας δεν αρκεί, όταν ο εργαζόμενος αγνοεί τη διαδικασία, φοβάται την απώλεια της εργασίας ή δεν μπορεί να παραμείνει στη χώρα για όσο χρόνο απαιτεί η επιδίωξη της αξίωσής του³⁵.

Γι' αυτό, η έννοια της «αποτελεσματικής προστασίας» πρέπει να ενσωματωθεί και στον διοικητικό σχεδιασμό της μετάκλησης. Η ψηφιοποίηση και η συντόμευση προθεσμιών είναι θετικές μόνο εφόσον συνοδεύονται από πραγματικούς εκ των υστέρων ελέγχους, διαλειτουργικότητα δεδομένων και προσβάσιμη ενημέρωση. Η Επιτροπή ανακοίνωσε παράλληλα το 2026 μέτρα για ισχυρότερη προστασία μεταναστών εργαζομένων και καταπολέμηση της παράνομης απασχόλησης, επιβεβαιώνοντας ότι το ζήτημα βρίσκεται πλέον στον πυρήνα της ενωσιακής πολιτικής νόμιμης μετανάστευσης^{36,37}.

Από τη σκοπιά της νομικής πολιτικής, το επόμενο βήμα δεν είναι η διαρκής προσθήκη νέων εξαιρέσεων αλλά η σταθεροποίηση των κανόνων και η συστηματική αξιολόγηση της εφαρμογής τους. Χρήσιμα δεδομένα θα ήταν, μεταξύ άλλων, ο πραγματικός χρόνος ολοκλήρωσης της μετάκλησης, το ποσοστό εργαζομένων που τελικώς εισέρχονται, οι περιπτώσεις πρόωρης λύσης της σχέσης, οι αλλαγές εργοδότη, οι ανακλήσεις τίτλων, οι καταγγελίες για στέγαση ή αποδοχές και η επανεισδοχή συμμορφούμενων εργαζομένων. Χωρίς τέτοια στοιχεία, η αξιολόγηση παραμένει προσανατολισμένη στον αριθμό διοικητικών πράξεων και όχι στην ποιότητα της νόμιμης εποχικής κινητικότητας.

Η προστασία του εργαζομένου και η λειτουργικότητα της τουριστικής επιχείρησης δεν είναι αντίθετοι στόχοι. Προβλέψιμοι χρόνοι, καθαροί όροι, αξιόπιστος έλεγχος εργοδοτών και δυνατότητα νόμιμης συνέχισης της εργασίας όταν ο αρχικός εργοδότης παραβιάζει τις υποχρεώσεις του μειώνουν τόσο την εκμετάλλευση όσο και την αβεβαιότητα των επιχειρήσεων. Η νομική ποιότητα του συστήματος θα κριθεί, τελικά, από το αν επιτρέπει γρήγορη κάλυψη πραγματικών εποχικών αναγκών χωρίς να δημιουργεί μία κατηγορία εργαζομένων των οποίων η προσωρινή παρουσία μεταφράζεται σε μειωμένη πρακτική προστασία.

16. Συμπεράσματα: η αποτελεσματική εφαρμογή της Οδηγίας 2014/36/ΕΕ στον ελληνικό τουρισμό

Το ελληνικό καθεστώς εποχικής απασχόλησης στον τουρισμό έχει εξελιχθεί σε σύνθετο μηχανισμό, στον οποίο ο ετήσιος σχεδιασμός των θέσεων, η εργοδοτική αίτηση, η πραγματική εργασιακή σχέση, ο τίτλος Ε.5, η πολυετής αλλά περιοδικά ασκούμενη Ε.6 και οι εργασιακές εγγυήσεις αποτελούν αλληλένδετα στοιχεία. Η κεντρική νομική παραδοχή είναι ότι η ταχεία κάλυψη πραγματικών εποχικών αναγκών αποτελεί θεμιτό σκοπό, όχι όμως αυτοτελές μέτρο επιτυχίας. Η νομιμότητα πρέπει να διατηρείται σε όλη τη διάρκεια της απασχόλησης και να ελέγχεται σε σχέση με την πραγματική εργασία, τις αποδοχές, τον χρόνο εργασίας, την ασφάλιση και τη στέγαση.

Οι μεταβολές του 2026 ενισχύουν την ευελιξία του συστήματος, ιδίως μέσω του αναμορφωμένου σχεδιασμού εισδοχής και της συμμετοχής των Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης. Η ευελιξία αυτή μπορεί να μειώσει καθυστερήσεις και κενά στελέχωσης, δημιουργεί όμως και νέα σημεία νομικού κινδύνου. Στην τριγωνική σχέση εργαζομένου – ΕΠΑ – έμμεσου εργοδότη, ο έλεγχος δεν αρκεί να σταματά στον άμεσο συμβατικό εργοδότη: πρέπει να ακολουθεί τον εργαζόμενο στον πραγματικό τόπο παροχής της εργασίας και να καθιστά σαφές ποιος ευθύνεται για αμοιβή, ασφάλιση, συνθήκες εργασίας,

³⁵. Για την ελληνική διάσταση της εποχικής και προσωρινής μεταναστευτικής εργασίας, βλ. Α. ΚΑΨΑΛΗΣ, Μετανάστες εργάτες γης: Καθεστώτα εξαιρέσεως στην εργασία και στην κινητικότητα, Αθήνα, 2023· Α. ΔΗΜΗΤΡΙΑΔΗ, ό.π. Για τον κλάδο φιλοξενίας και εστίασης σε ενωσιακό επίπεδο, βλ. EUROPEAN LABOUR AUTHORITY, Accommodation and Food Service Activities: Issues and Challenges Related to Labour Mobility, 2024.

³⁶. ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ, Commission announces measures to better protect migrant workers and fight illegal employment, 13.05.2026.

³⁷. Βλ. EUROPEAN MIGRATION NETWORK, Attracting and Protecting the Rights of Seasonal Workers in the EU and the United Kingdom – Synthesis Report, 2020· C. BRUZELIUS / M. SEELEIB-KAISER, ό.π.· COUNCIL OF EUROPE, Parliamentary Assembly, Doc. 15930, 20.02.2024 και Resolution 2536 (2024).

στέγαση και τυχόν μεταβολή της τοποθέτησης. Η ΚΥΑ 17834/2026 επιβεβαιώνει ακριβώς αυτή την ανάγκη ιχνηλασιμότητας και κατανομής ευθύνης.

Από την ανάλυση προκύπτουν τέσσερις προϋποθέσεις για ένα νομικά συνεκτικό σύστημα. Πρώτον, η εποχικότητα πρέπει να είναι πραγματική και να αντιστοιχεί σε κατάλληλο μεταναστευτικό τίτλο· μια πάγια ανάγκη δεν καθίσταται εποχική μόνο λόγω της διάρκειας της σύμβασης. Δεύτερον, ο αρχικός διοικητικός έλεγχος πρέπει να συμπληρώνεται από αποτελεσματική εποπτεία της πραγματικής εκτέλεσης της σχέσης. Τρίτον, η κατάλληλη στέγαση πρέπει να αντιμετωπίζεται ως αυτοτελής εγγύηση αξιοπρεπούς διαβίωσης και όχι ως τυπικό δικαιολογητικό του φακέλου. Τέταρτον, η αλλαγή εργοδότη, οι μηχανισμοί καταγγελίας και η διοικητική ή δικαστική προστασία πρέπει να είναι πράγματι προσβάσιμοι, ώστε η άσκηση δικαιώματος να μην συνεπάγεται στην πράξη απώλεια εργασίας, κατοικίας και νόμιμης μεταναστευτικής προοπτικής.

Η έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής της 08.05.2026 επιβεβαιώνει ότι το κρίσιμο πεδίο δεν είναι πλέον μόνο η τυπικά ορθή μεταφορά της Οδηγίας 2014/36/ΕΕ, αλλά η αποτελεσματική εφαρμογή της. Για τον ελληνικό τουρισμό, αυτό σημαίνει ότι η αξιολόγηση του συστήματος πρέπει να συνδέει την ταχύτητα της εισδοχής με την ποιότητα του ελέγχου, την πραγματική τήρηση των όρων εργασίας, την κατάλληλη στέγαση, τη δυνατότητα αλλαγής εργοδότη όπου ο νόμος το επιτρέπει, την προσβασιμότητα των καταγγελιών και την αποτελεσματικότητα των κυρώσεων και των ενδίκων βοηθημάτων. Η ενωσιακή απαίτηση αποτελεσματικότητας μετατρέπει έτσι την προστασία του εποχικού εργαζομένου από παράπλευρο κοινωνικό στόχο σε κριτήριο νομικής ποιότητας του ίδιου του μηχανισμού εισδοχής. Ένα βιώσιμο σύστημα εποχικής κινητικότητας δεν είναι εκείνο που απλώς εισάγει γρήγορα εργατικό δυναμικό, αλλά εκείνο που διατηρεί, σε όλη τη διάρκεια της εποχικής περιόδου, επαληθεύσιμη αντιστοιχία μεταξύ νόμιμης εισδοχής, πραγματικής απασχόλησης και ουσιαστικής άσκησης των δικαιωμάτων που κατοχυρώνουν το ενωσιακό και το εθνικό δίκαιο.