



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção)

13 de março de 2019*

«Reenvio prejudicial — Livre circulação de trabalhadores — Artigo 45.º TFUE — Regulamento (UE) n.º 492/2011 — Artigo 7.º, n.º 1 — Proibição das discriminações em razão da nacionalidade — Direito a férias anuais remuneradas em função da antiguidade do trabalhador junto do empregador — Tomada em consideração apenas parcial dos períodos de atividade anteriores cumpridos junto de outros empregadores — Direito social — Disparidade entre os regimes e as legislações dos Estados-Membros»

No processo C-437/17,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Oberster Gerichtshof (Supremo Tribunal, Áustria), por decisão de 29 de junho de 2017, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 19 de julho de 2017, no processo

Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH

contra

EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção),

composto por: K. Lenaerts, presidente do Tribunal de Justiça, exercendo funções de presidente da Quinta Secção, F. Biltgen e E. Levits (relator), juízes,

advogado-geral: H. Saugmandsgaard Øe,

secretário: V. Giacobbo-Peyronnel, administradora,

vistos os autos e após a audiência de 3 de maio de 2018,

vistas as observações apresentadas:

- em representação da Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, por S. Ameshofer, G. Storch e R. Storch, Rechtsanwälte, assistidos por K. Mayr, perito,
- em representação da EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, por F. Marhold, Rechtsanwalt,
- em representação do Governo austríaco, por G. Hesse, na qualidade de agente,
- em representação da Comissão Europeia, por M. Kellerbauer e D. Martin, na qualidade de agentes,

* Língua do processo: alemão.

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 25 de julho de 2018,

profere o presente

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 45.º TFUE e do artigo 7.º, n.º 1, do Regulamento (UE) n.º 492/2011 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de abril de 2011, relativo à livre circulação dos trabalhadores na União (JO 2011, L 141, p. 1).
- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe a Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (comissão de trabalhadores da EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, a seguir «comissão de trabalhadores da Eurothermen») à EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (a seguir «Eurothermen») a respeito da tomada em consideração apenas parcial, para efeitos da determinação do direito a férias anuais remuneradas dos empregados desta empresa, de períodos de atividade anteriores cumpridos por eles junto de outros empregadores.

Quadro jurídico

Direito da União

- 3 O artigo 7.º, n.º 1, do Regulamento n.º 492/2011 dispõe:

«O trabalhador nacional de um Estado-Membro não pode ser sujeito no território de outro Estado-Membro, em razão da sua nacionalidade, a um tratamento diferente daquele que é concedido aos trabalhadores nacionais no que respeita a todas as condições de emprego e de trabalho, nomeadamente em matéria de remuneração, de despedimento e de reintegração profissional ou de reemprego, se ficar desempregado.»

Direito austríaco

- 4 O § 2, n.º 1, da Urlaubsgesetz (Lei sobre as férias), de 7 de julho de 1976 (BGBl. 1976/390, conforme publicada no BGBl. I, 2013/3, a seguir «UrlG»), tem a seguinte redação:

«O trabalhador tem direito, por cada ano de trabalho, a um período ininterrupto de férias remuneradas. O período de férias tem a duração de 30 dias úteis se o tempo de serviço for inferior a 25 anos e é alargado para 36 dias úteis quando seja completado o vigésimo quinto ano.»

- 5 O § 3 da UrlG prevê:

«1. Na determinação da duração do período de férias, são somados os períodos de trabalho cumpridos junto da mesma entidade patronal que não tenham sido interrompidos por períodos superiores a 3 meses.

[...]

2. Na determinação da duração do período de férias são considerados:

- 1) Os períodos de trabalho cumpridos no território nacional [...] no âmbito de outras relações laborais, desde que cada uma delas tenha durado, no mínimo, 6 meses;

[...]

3. Os períodos referidos no n.º 2, ponto 1, [...] só serão considerados até ao máximo de cinco anos, no total [...].

[...]»

Litígio no processo principal e questão prejudicial

- 6 A Eurothermen é uma sociedade com atividade no setor do turismo. Tem a sua sede em Bad Schallerbach (Áustria) e emprega um certo número de trabalhadores que cumpriram períodos de atividade anteriores, junto de outros empregadores, no território de Estados-Membros diferentes da República da Áustria.
- 7 A comissão de trabalhadores da Eurothermen propôs, na qualidade de órgão competente para os empregados da Eurothermen, uma ação ao abrigo do processo especial previsto no § 54, n.º 1, da Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (Lei relativa às competências e ao processo em matéria de segurança social e de direito do trabalho), de 7 de março de 1985 (BGBl. 104/1985).
- 8 Essa ação, intentada contra a Eurothermen, diz respeito ao direito às férias anuais remuneradas dos trabalhadores dessa sociedade que cumpriram períodos de atividade anteriores, junto de outros empregadores, no território de Estados-Membros diferentes da República da Áustria.
- 9 No entender da comissão de trabalhadores da Eurothermen, o facto de o § 3, n.º 2, ponto 1, e n.º 3, da UrlG limitar a cinco anos a tomada em consideração dos períodos de atividade anteriores cumpridos junto de outros empregadores estabelecidos noutros Estados-Membros constitui uma restrição à livre circulação de trabalhadores, garantida no artigo 45.º TFUE.
- 10 A comissão de trabalhadores da Eurothermen sustenta que, em conformidade com o direito da União, esses períodos de atividade anteriores devem ser integralmente contabilizados, de forma que todos os trabalhadores com 25 anos de experiência profissional tenham direito a uma sexta semana de férias em conformidade com o disposto no § 2, n.º 1, da UrlG.
- 11 A ação da comissão de trabalhadores da Eurothermen foi julgada improcedente em primeira instância pelo Landesgericht Wels (Tribunal Regional de Wels, Áustria) e, em sede de recurso, pelo Oberlandesgericht Linz (Tribunal Regional Superior de Linz, Áustria).
- 12 Chamado a pronunciar-se em recurso de cassação, o Oberster Gerichtshof (Supremo Tribunal, Áustria) tem dúvidas quanto à questão de saber se uma legislação como a que está em causa no processo principal constitui uma discriminação indireta à luz das disposições conjugadas do artigo 45.º TFUE e do artigo 7.º, n.º 1, do Regulamento n.º 492/2011 ou um entrave na aceção do artigo 45.º TFUE. Em caso afirmativo, o Oberster Gerichtshof (Supremo Tribunal) entende que se coloca ainda a questão da justificação desse regime.
- 13 A este respeito, o Oberster Gerichtshof (Supremo Tribunal) precisa que, segundo a sua própria jurisprudência constante e doutrina unânime, o § 3, n.º 2, ponto 1, da UrlG deve ser interpretado no sentido de que os períodos de atividade cumpridos junto de empregadores nacionais e não nacionais devem ser tratados da mesma forma. Assim, não obstante a redação desta disposição, os períodos de atividade anteriores cumpridos no estrangeiro devem ser igualmente tomados em consideração até ao máximo de cinco anos, no total.

- 14 Nestas circunstâncias, o Oberster Gerichtshof (Supremo Tribunal) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«O artigo 45.º TFUE e o artigo 7.º, n.º 1, do Regulamento n.º 492/2011 devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma legislação nacional, como a que está em causa no processo principal [disposições conjugadas do § 3, n.º 2, ponto 1, e n.º 3, e do § 2, n.º 1, da UrlG], segundo a qual um trabalhador que [totalize] 25 anos de serviço, mas que não os tenha completado junto da mesma entidade patronal austríaca, tem [apenas] direito a [5] semanas de férias por ano, ao passo que [um] trabalhador que tenha cumprido 25 anos de serviço junto da mesma entidade patronal austríaca tem direito a [6] semanas de férias por ano?»

Quanto à questão prejudicial

- 15 Com a sua questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 45.º TFUE e o artigo 7.º, n.º 1, do Regulamento n.º 492/2011 devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma legislação nacional, como a que está em causa no processo principal, que, para determinar se um trabalhador que totaliza 25 anos de atividade profissional tem direito a um aumento das suas férias anuais remuneradas de 5 para 6 semanas, prevê que os anos cumpridos no âmbito de uma ou mais relações de trabalho anteriores à relação iniciada com o atual empregador contam apenas como 5 anos de atividade profissional, no máximo, mesmo que o seu número real seja superior a 5 anos.

Quanto ao artigo 45.º, n.º 2, TFUE e ao artigo 7.º, n.º 1, do Regulamento n.º 492/2011

- 16 A título preliminar, importa recordar que o artigo 45.º, n.º 2, TFUE proíbe toda e qualquer discriminação em razão da nacionalidade entre os trabalhadores dos Estados-Membros, no que diz respeito ao emprego, à remuneração e demais condições de trabalho. O artigo 7.º, n.º 1, do Regulamento n.º 492/2011 mais não é do que uma expressão particular do princípio da não discriminação consagrado no referido artigo 45.º, n.º 2, no domínio específico das condições de emprego e de trabalho, pelo que deve ser interpretado da mesma forma que este último artigo (Acórdão de 5 de dezembro de 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, a seguir «Acórdão SALK», C-514/12, EU:C:2013:799, n.º 23 e jurisprudência aí referida).
- 17 Uma vez que o direito a férias anuais remuneradas reconhecido aos trabalhadores faz incontestavelmente parte do domínio das condições de emprego e de trabalho, a legislação nacional em causa no processo principal é abrangida pelo âmbito de aplicação das disposições mencionadas no número anterior.
- 18 A este respeito, é jurisprudência constante que o princípio da igualdade de tratamento inscrito tanto no artigo 45.º TFUE como no artigo 7.º do Regulamento n.º 492/2011 proíbe não apenas as discriminações manifestas, baseadas na nacionalidade, mas também todas as formas dissimuladas de discriminação que, por aplicação de outros critérios de diferenciação, conduzem, de facto, ao mesmo resultado (v., designadamente, Acórdãos de 5 de dezembro de 2013, SALK, C-514/12, EU:C:2013:799, n.º 25 e jurisprudência aí referida, e de 2 de março de 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, n.º 35 e jurisprudência aí referida).
- 19 Neste contexto, o Tribunal de Justiça esclareceu que uma disposição de direito nacional, ainda que indistintamente aplicável em razão da nacionalidade, deve ser considerada indiretamente discriminatória quando, devido à própria natureza, possa afetar os trabalhadores nacionais de outros Estados-Membros em maior medida do que os trabalhadores nacionais e, conseqüentemente,

apresente o risco de desfavorecer mais particularmente os primeiros, a menos que seja objetivamente justificada e proporcionada ao objetivo prosseguido (Acórdão de 2 de março de 2017, C-496/15, EU:C:2017:152, n.º 36 e jurisprudência aí referida).

- 20 No caso em apreço, nos termos do § 2, n.º 1, e do § 3, n.ºs 1 a 3, da UrlG, o direito a férias anuais remuneradas eleva-se, após 25 anos de atividade profissional, a seis semanas se os períodos de atividade tiverem sido cumpridos junto do empregador atual. Se o trabalhador tiver estado anteriormente ativo junto de um ou mais empregadores, apenas um período máximo de 5 anos, no total, efetuado junto destes últimos pode ser tido em conta. Assim, para ter direito a 6 semanas de férias anuais remuneradas, um trabalhador deve ou ter cumprido 25 anos de atividade profissional junto do seu empregador atual ou totalizar 25 anos de atividade profissional tendo cumprido, pelo menos, 20 anos junto do seu empregador atual.
- 21 Como foi salientado no n.º 13 do presente acórdão, embora o § 3, n.º 2, ponto 1, da UrlG se refira apenas às atividades anteriores realizadas «no território nacional», segundo jurisprudência constante do Oberster Gerichtshof (Supremo Tribunal) e doutrina unânime, esta disposição deve ser interpretada no sentido de que os períodos de atividade anteriores cumpridos por um trabalhador junto de outros empregadores são contabilizados de forma idêntica, até uma duração máxima de cinco anos, no total, quer tenham sido cumpridos no território nacional quer noutra Estado-Membro.
- 22 No que diz respeito à existência de uma eventual discriminação contrária ao artigo 45.º, n.º 2, TFUE e ao artigo 7.º, n.º 1, do Regulamento n.º 492/2011, é de assinalar que uma legislação nacional como a que está em causa no processo principal institui, como salienta o advogado-geral no n.º 21 das suas conclusões, uma diferença de tratamento entre os trabalhadores em função da sua antiguidade junto do empregador atual. Com efeito, de acordo com essa legislação, os anos cumpridos junto de um ou mais empregadores anteriores apenas contam como 5 anos de atividade profissional, no máximo, mesmo que o seu número real seja superior a 5 anos, de modo que um trabalhador com 25 anos de atividade profissional e que tenha cumprido, pelo menos, 20 anos junto do seu empregador atual tem direito a 6 semanas de férias anuais remuneradas, enquanto um trabalhador que totalize 25 anos de atividade profissional, mas sem ter cumprido 20 anos junto do seu empregador atual, apenas tem direito a 5 semanas de férias anuais remuneradas.
- 23 Daqui resulta que, visto essa legislação ser indistintamente aplicável a todos os trabalhadores que tenham cumprido, pelo menos, 25 anos de atividade, independentemente da sua nacionalidade, não pode implicar uma discriminação direta em razão da nacionalidade.
- 24 Segundo a comissão de trabalhadores da Eurothermen e a Comissão Europeia, a legislação nacional em causa no processo principal deve ser considerada indiretamente discriminatória. Com efeito, os trabalhadores austríacos residem, na sua grande maioria, na Áustria e começam aí a sua carreira profissional, pelo que podem facilmente manter-se sem interrupções ao serviço de um só e mesmo empregador durante 25 anos e, assim, beneficiar de uma sexta semana de férias anuais remuneradas, nos termos do § 2, n.º 1, da UrlG. Neste contexto, basta verificar que a maioria dos trabalhadores que preenche a condição de 25 anos de antiguidade prevista no § 2, n.º 1, da UrlG é austríaca.
- 25 Em contrapartida, os trabalhadores nacionais de outros Estados-Membros começam habitualmente a sua carreira profissional no seu Estado-Membro de origem e só mais tarde ao longo da sua carreira começam a trabalhar para um empregador austríaco. Assim, é-lhes mais difícil obter a antiguidade exigida para beneficiar, como os trabalhadores austríacos, da sexta semana de férias anuais remuneradas. A este respeito, a maioria dos trabalhadores afetados pela tomada em consideração apenas parcial dos períodos de atividade anteriores cumpridos junto de outros empregadores, prevista no § 3, n.º 3, da UrlG, é nacional de outros Estados-Membros.

- 26 Em primeiro lugar, importa observar que a legislação nacional em causa no processo principal desfavorece o conjunto dos trabalhadores, quer sejam austríacos quer sejam nacionais de outros Estados-Membros, que totalizam 25 anos de atividade profissional, mas sem ter cumprido, pelo menos, 20 anos junto do empregador atual, comparativamente aos que totalizam 25 anos de atividade profissional e que tenham cumprido, pelo menos, 20 anos junto do empregador atual. Com efeito, no que se refere a esta primeira categoria de trabalhadores, o facto de terem mudado de emprego tem como resultado que a experiência profissional adquirida junto de empregadores anteriores só é contabilizada até ao limite de 5 anos previsto no § 3, n.º 3, da UrlG.
- 27 Para que essa diferença de tratamento entre os trabalhadores em função da sua antiguidade junto do empregador atual seja considerada indiretamente discriminatória, na aceção do artigo 45.º, n.º 2, do TFUE e do artigo 7.º, n.º 1, do Regulamento n.º 492/2011, deve ser suscetível, pela sua própria natureza, de afetar mais os trabalhadores nacionais de outros Estados-Membros do que os trabalhadores nacionais.
- 28 Ora, contrariamente ao que alegam a comissão de trabalhadores da Eurothermen e a Comissão, resulta do despacho de reenvio que nada indica que os trabalhadores austríacos se mantenham habitualmente ao serviço do seu empregador atual durante 25 anos. Portanto, não está demonstrado que esta legislação beneficie em especial os trabalhadores austríacos em relação aos trabalhadores nacionais de outros Estados-Membros.
- 29 Atendendo a estas considerações, não se pode concluir que os trabalhadores afetados pela tomada em consideração limitada dos períodos de atividade anteriores cumpridos junto de outros empregadores, prevista no § 3, n.º 3, da UrlG, são maioritariamente nacionais de outros Estados-Membros.
- 30 Por outro lado, contrariamente ao alegado pela Comissão nas suas observações, admitindo que se verifique que a maioria dos trabalhadores que preenche o critério dos 25 anos de antiguidade previsto no § 2, n.º 1, da UrlG é de nacionalidade austríaca, esta verificação não permite, por si só, concluir, como resulta do n.º 28 do presente acórdão, que os trabalhadores nacionais de outros Estados-Membros sofrem uma discriminação indireta.
- 31 Em segundo lugar, a Comissão não pode basear a sua argumentação nem, de um modo geral, numa jurisprudência do Tribunal de Justiça segundo a qual, para uma medida nacional poder ser qualificada de «indiretamente discriminatória», não é necessário que tenha por efeito favorecer todos os nacionais ou desfavorecer apenas os nacionais dos outros Estados-Membros (Acórdão de 20 de junho de 2013, Giersch e o., C-20/12, EU:C:2013:411, n.º 45 e jurisprudência aí referida) nem, especificamente, na resposta que o Tribunal de Justiça deu no seu Acórdão de 5 de dezembro de 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799).
- 32 Com efeito, por um lado, como salienta o advogado-geral no n.º 35 das suas conclusões, a jurisprudência citada no número anterior só é pertinente uma vez demonstrado que a legislação nacional em causa no processo principal é suscetível de afetar mais os trabalhadores nacionais de outros Estados-Membros do que os trabalhadores nacionais. Ora, uma vez que, no caso em apreço, não é isso que acontece, essa jurisprudência não pode servir de base para concluir que esta legislação deve ser considerada indiretamente discriminatória.
- 33 Por outro lado, o processo que deu origem ao Acórdão de 5 de dezembro de 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799), dizia respeito aos empregados de uma coletividade territorial cuja legislação em causa tinha por objetivo permitir a mobilidade no interior de um grupo de empregadores distintos, e não recompensar a fidelidade de um assalariado para com determinado empregador. Daqui decorre que o raciocínio desenvolvido pelo Tribunal de Justiça nesse acórdão não é transponível para a legislação nacional em causa no processo principal, uma vez que esta visa, precisamente, recompensar a fidelidade de um trabalhador para com o seu empregador atual.

34 Decorre das considerações precedentes que uma legislação nacional, como a que está em causa no processo principal, que institui uma diferença de tratamento entre os trabalhadores em função da sua antiguidade junto do empregador atual não pode, por esse motivo, ser considerada indiretamente discriminatória em relação aos trabalhadores nacionais de outros Estados-Membros nem, portanto, contrária ao artigo 45.º, n.º 2, TFUE.

Quanto ao artigo 45.º, n.º 1, TFUE

35 Há que determinar ainda se as disposições nacionais em causa no processo principal constituem um entrave à livre circulação dos trabalhadores, proibido pelo artigo 45.º, n.º 1, TFUE.

36 A este respeito, cabe recordar que o artigo 45.º TFUE, bem como todas as disposições do Tratado relativas à livre circulação de pessoas, têm, é certo, por objetivo facilitar aos nacionais da União o exercício de atividades profissionais de qualquer natureza no território da União e opõem-se às medidas que os possam desfavorecer quando pretendam exercer uma atividade económica no território de outro Estado-Membro diferente do seu Estado-Membro de origem. Neste contexto, os nacionais dos Estados-Membros dispõem, em especial, do direito, que lhes é diretamente conferido pelo Tratado, de abandonar o seu Estado-Membro de origem a fim de se deslocarem para o território de outro Estado-Membro e de nele permanecerem para aí exercerem uma atividade (Acórdão de 18 de julho de 2017, *Erzberger*, C-566/15, EU:C:2017:562, n.º 33 e jurisprudência aí referida).

37 No entanto, o direito primário da União não pode garantir a um trabalhador que uma deslocação para outro Estado-Membro diferente do seu Estado-Membro de origem seja neutra em matéria social, podendo tal deslocação, consoante os casos e tendo em conta as divergências existentes entre os regimes e as legislações dos Estados-Membros, ser mais ou menos vantajosa para a pessoa em causa nesse plano (Acórdão de 18 de julho de 2017, *Erzberger*, C-566/15, EU:C:2017:562, n.º 34 e jurisprudência aí referida).

38 Com efeito, o direito da União apenas garante que os trabalhadores que exercem uma atividade no território de um Estado-Membro diferente do seu Estado-Membro de origem estão sujeitos às mesmas condições que os trabalhadores desse outro Estado-Membro (Acórdão de 23 de janeiro de 2019, *Zyla*, C-272/17, EU:C:2019:49, n.º 45 e jurisprudência aí referida).

39 Como salientou o advogado-geral nos n.ºs 51 e 58 das suas conclusões, estas considerações são aplicáveis tanto a um trabalhador que deseje deixar um empregador sujeito à legislação austríaca como a um trabalhador, nacional de outro Estado-Membro, atraído por um emprego na Áustria.

40 Contrariamente ao que alegam a comissão de trabalhadores da Eurothermen e a Comissão, a legislação nacional em causa no processo principal não é suscetível de dissuadir os trabalhadores austríacos que ponderem deixar de trabalhar para o seu empregador atual para ir trabalhar para um empregador de outro Estado-Membro, e que pretendam voltar posteriormente a trabalhar para o seu empregador inicial. Importa salientar, à semelhança do advogado-geral, nos n.ºs 60 a 62 das suas conclusões, que tal argumentação se baseia num conjunto de circunstâncias muito aleatórias e indiretas para que se possa considerar que essa legislação é suscetível de entravar a livre circulação dos trabalhadores (v., neste sentido, Acórdão de 27 de janeiro de 2000, *Graf*, C-190/98, EU:C:2000:49, n.º 25).

41 Resulta do exposto que uma legislação nacional como a que está em causa no processo principal não pode ser qualificada de «entrave à livre circulação dos trabalhadores», proibido nos termos do artigo 45.º, n.º 1, TFUE.

42 Atendendo a todas as considerações precedentes, há que responder à questão submetida que o artigo 45.º TFUE e o artigo 7.º, n.º 1, do Regulamento n.º 492/2011 devem ser interpretados no sentido de que não se opõem a uma legislação nacional, como a que está em causa no processo

principal, que, para determinar se um trabalhador que totaliza 25 anos de atividade profissional tem direito a um aumento das suas férias anuais remuneradas de 5 para 6 semanas, prevê que os anos cumpridos no âmbito de uma ou mais relações de trabalho anteriores à relação iniciada com o atual empregador contam apenas como 5 anos de atividade profissional, no máximo, mesmo que o seu número real seja superior a 5 anos.

Quanto às despesas

- 43 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional de reenvio, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efetuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Quinta Secção) declara:

Os artigos 45.º TFUE e 7.º, n.º 1, do Regulamento (UE) n.º 492/2011 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de abril de 2011, relativo à livre circulação dos trabalhadores na União, devem ser interpretados no sentido de que não se opõem a uma legislação nacional, como a que está em causa no processo principal, que, para determinar se um trabalhador que totaliza 25 anos de atividade profissional tem direito a um aumento das suas férias anuais remuneradas de 5 para 6 semanas, prevê que os anos cumpridos no âmbito de uma ou mais relações de trabalho anteriores à relação iniciada com o atual empregador contam apenas como 5 anos de atividade profissional, no máximo, mesmo que o seu número real seja superior a 5 anos.

Assinaturas