



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sétima Secção)

25 de novembro de 2021 *

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 2003/88/CE — Proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores — Artigo 7.º, n.º 1 — Direito a uma compensação financeira por férias anuais remuneradas não gozadas antes do fim da relação de trabalho — Cessação antecipada da relação de trabalho por parte do trabalhador»

No processo C-233/20,

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 abril de 2020, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 4 de junho de 2020, no processo

WD

contra

job-medium GmbH, em liquidação,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sétima Secção),

composto por: I. Ziemele (relatora), presidente da Sexta Secção, exercendo funções de presidente da Sétima Secção, T. von Danwitz e A. Kumin, juízes,

advogado-geral: G. Hogan,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

- em representação de WD, por G. Storch e R. Storch, Rechtsanwälte,
- em representação da job-medium GmbH, em liquidação, por F. Marhold, Rechtsanwalt,
- em representação do Governo austríaco, por A. Posch, J. Schmoll e C. Leeb, na qualidade de agentes,

* Língua do processo: alemão.

— em representação da Comissão Europeia, por B.-R. Killmann e C. Valero, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 15 de abril de 2021,

profere o presente

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 7.º da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (JO 2003, L 299, p. 9), e do artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta»).
- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe WD ao seu antigo empregador, a job-medium GmbH, em liquidação, a respeito da recusa desta última em pagar a WD uma compensação financeira pelas férias anuais não gozadas antes do termo da relação de trabalho.

Quadro jurídico

Direito da União

- 3 Os considerandos 4 e 5 da Diretiva 2003/88 enunciam:
 - «(4) A melhoria da segurança, da higiene e de saúde dos trabalhadores no trabalho constitui um objetivo que não se pode subordinar a considerações de ordem puramente económica.
 - (5) Todos os trabalhadores devem beneficiar de períodos de descanso suficientes. O conceito de “descanso” deve ser expresso em unidades de tempo, ou seja, em dias, horas e/ou suas frações. Os trabalhadores da Comunidade devem beneficiar de períodos mínimos de descanso — diários, semanais e anuais — e de períodos de pausa adequados. Assim sendo, é conveniente prever igualmente um limite máximo para o horário de trabalho semanal.»
- 4 O artigo 1.º desta diretiva, sob a epígrafe «Objetivo e âmbito de aplicação», prevê:
 - «1. A presente diretiva estabelece prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho.»
- 5 O artigo 7.º da referida diretiva, sob a epígrafe «Férias anuais», dispõe:
 - «1. Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem de férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas, de acordo com as condições de obtenção e de concessão previstas nas legislações e/ou práticas nacionais.
 2. O período mínimo de férias anuais remuneradas não pode ser substituído por retribuição financeira, exceto nos casos de cessação da relação de trabalho.»

6 O artigo 23.º da mesma diretiva, sob a epígrafe «Nível de proteção», tem a seguinte redação:

«Sem prejuízo do direito de os Estados-Membros criarem, face à evolução da situação, disposições legislativas, regulamentares e contratuais diferentes no domínio do tempo de trabalho, desde que sejam respeitados os requisitos mínimos previstos na presente diretiva, a aplicação da presente diretiva não pode constituir justificação válida para fazer regredir o nível geral de proteção dos trabalhadores.»

Direito austríaco

7 Nos termos do § 10 da Urlaubsgesetz (Lei das Férias), de 7 de julho de 1976 (BGBl. I, 3/2013):

«1. Na data da cessação da relação de trabalho, o trabalhador terá direito, relativamente ao ano de referência da cessação da relação de trabalho, a uma compensação financeira, a título de indemnização pelas férias, que corresponde à proporção entre a duração da relação de trabalho durante o ano de referência e o ano de referência completo. As férias já gozadas serão deduzidas das férias anuais numa base *pro rata temporis*. [...]

2. Não será devida qualquer compensação financeira se o trabalhador resolver a relação de trabalho sem justa causa e antecipadamente.

3. No que respeita às férias não gozadas relativas a anos de referência anteriores, o trabalhador tem direito, em vez da retribuição por férias anuais remuneradas ainda devida, a uma compensação financeira correspondente à totalidade da retribuição por férias anuais remuneradas ainda devida, desde que o direito a férias não esteja prescrito. [...]

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

8 WD trabalhou para a job-medium entre 15 de junho de 2018 e 9 de outubro de 2018, data em que WD pôs termo à relação de trabalho apresentando uma demissão antecipada e sem justa causa. Durante o período de vigência da relação de trabalho, WD adquiriu o direito a férias anuais remuneradas correspondente a 7,33 dias, dos quais 4 dias foram gozados durante o referido período. À data da cessação da relação de trabalho, WD dispunha ainda de um direito a férias correspondente a 3,33 dias. Invocando o § 10, n.º 2, da Lei das Férias, a job-medium recusou pagar-lhe a compensação financeira por esses dias de férias não gozados, compensação essa que equivalia a um montante de 322,06 euros.

9 Considerando que esta disposição é contrária ao direito da União, WD intentou uma ação destinada a obter o pagamento da referida compensação financeira.

10 A sua ação foi julgada improcedente em primeira instância e em sede de recurso com fundamento no § 10, n.º 2, da Lei das Férias.

11 Chamado a conhecer de um recurso de «Revision» da decisão proferida em segunda instância, o Oberster Gerichtshof (Supremo Tribunal, Áustria), precisa que a perda do direito ao pagamento da retribuição por férias anuais não gozadas prevista no § 10, n.º 2, da Lei das Férias é limitada aos casos em que, durante a relação de trabalho, o trabalhador se demite sem justa causa. Neste contexto, constitui «justa causa» qualquer circunstância em que não seja razoavelmente possível esperar que o trabalhador prossiga a relação de trabalho.

- 12 O órgão jurisdicional de reenvio indica que o objetivo desta disposição é, por um lado, incentivador, uma vez que dissuade o trabalhador de pôr antecipadamente termo à relação laboral sem nenhum motivo, e, por outro, económico, uma vez que pretende aliviar financeiramente a entidade empregadora perante a perda inesperada de um dos seus empregados.
- 13 Todavia, o referido órgão jurisdicional tem dúvidas quanto à compatibilidade do § 10, n.º 2, da Lei das Férias com o artigo 7.º da Diretiva 2003/88, conforme interpretado pelo Tribunal de Justiça, bem como com o artigo 31.º, n.º 2, da Carta.
- 14 Nestas condições, o Oberster Gerichtshof (Supremo Tribunal) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:
- «1) Uma norma nacional que determina que não é devida retribuição em substituição de férias não gozadas no ano de trabalho em curso (último) quando o trabalhador põe termo à relação de trabalho unilateralmente, sem justa causa e [antecipadamente (demissão)] é compatível com o artigo 31.º, n.º 2, da [Carta] e com o artigo 7.º, da Diretiva [2003/88]?
- 2) Em caso de resposta negativa a esta questão:
- Deve ainda ser examinado se era impossível ao trabalhador gozar as férias?
- À luz de que critérios deverá esse exame ser realizado?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à admissibilidade

- 15 A job-medium alega que as questões prejudiciais são inadmissíveis, uma vez que o órgão jurisdicional de reenvio não era obrigado a submeter a questão ao Tribunal de Justiça pelo facto de a solução do litígio no processo principal ser evidente à luz do direito da União e da jurisprudência existente.
- 16 A título preliminar, importa constatar que, à luz do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça, a circunstância de um órgão jurisdicional nacional não estar obrigado a submeter uma questão ao Tribunal de Justiça, ou de a resposta a um pedido de decisão prejudicial ser pretensamente evidente à luz do direito da União, não tem incidência na admissibilidade desse pedido.
- 17 Além disso, segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, no âmbito da cooperação entre este e os órgãos jurisdicionais nacionais instituída pelo artigo 267.º TFUE, o juiz nacional a quem foi submetido o litígio e que deve assumir a responsabilidade da decisão judicial a tomar tem competência exclusiva para apreciar, tendo em conta as especificidades do processo, tanto a necessidade de uma decisão prejudicial para poder proferir a sua decisão como a pertinência das questões que submete ao Tribunal de Justiça. Consequentemente, desde que as questões submetidas sejam relativas à interpretação do direito da União, o Tribunal de Justiça é, em princípio, obrigado a pronunciar-se [Acórdão de 24 de novembro de 2020, Openbaar Ministerie (Falsificação de documentos), C-510/19, EU:C:2020:953, n.º 25].

- 18 Daqui se conclui que as questões relativas ao direito da União gozam de uma presunção de pertinência. O Tribunal de Justiça só pode recusar pronunciar-se sobre uma questão prejudicial submetida por um órgão jurisdicional nacional se for manifesto que a interpretação do direito da União solicitada não tem nenhuma relação com a realidade ou com o objeto do litígio no processo principal, quando o problema for hipotético ou ainda quando o Tribunal não dispuser dos elementos de facto e de direito necessários para dar uma resposta útil às questões que lhe são submetidas [Acórdão de 24 de novembro de 2020, Openbaar Ministerie (Falsificação de documentos), C-510/19, EU:C:2020:953, n.º 26].
- 19 Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, WD viu ser-lhe recusado o pagamento da compensação financeira por férias não gozadas no momento da cessação da sua relação laboral com a job-medium com base no § 10, n.º 2, da Lei das Férias, pelo facto de ter posto antecipadamente termo a essa relação, sem justa causa.
- 20 À luz destas circunstâncias, o órgão jurisdicional de reenvio tem dúvidas quanto à compatibilidade desta disposição com o artigo 7.º, n.º 2, da Diretiva 2003/88 e com o artigo 31.º, n.º 2, da Carta.
- 21 Por conseguinte, é evidente que as questões submetidas dizem respeito à interpretação do direito da União e que as respostas a essas questões são úteis e pertinentes para a solução do litígio perante o órgão jurisdicional de reenvio.
- 22 As questões prejudiciais são, portanto, admissíveis.

Quanto ao mérito

Quanto à primeira questão

- 23 Com a sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 7.º da Diretiva 2003/88, lido à luz do artigo 31.º, n.º 2, da Carta, deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma disposição de direito nacional por força da qual não é devida nenhuma compensação financeira por férias anuais não gozadas, pelo último ano de vigência da relação de trabalho em curso, quando o trabalhador ou a trabalhadora põe antecipadamente termo à relação de trabalho de forma unilateral e sem justa causa.
- 24 A título preliminar, importa recordar que, segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, o direito a férias anuais remuneradas de cada trabalhador deve ser considerado um princípio do direito social da União com particular importância, que não pode ser derogado e cuja concretização pelas autoridades nacionais competentes só pode ser efetuada dentro dos limites expressamente previstos na própria Diretiva 2003/88 (v., neste sentido, Acórdão de 12 de junho de 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, n.º 15 e jurisprudência referida).
- 25 O artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 reflete e concretiza o direito fundamental a um período anual de férias remuneradas, consagrado no artigo 31.º, n.º 2, da Carta (v., neste sentido, Acórdão de 8 de setembro de 2020, Comissão e Conselho/Carreras Sequeros e o., C-119/19 P e C-126/19 P, EU:C:2020:676, n.º 115).

- 26 Daqui resulta que o direito a férias anuais remuneradas não pode ser interpretado de forma restritiva (Acórdãos de 8 de novembro de 2012, Heimann e Toltschin, C-229/11 e C-230/11, EU:C:2012:693, n.º 23, e de 25 de junho de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca SpA, C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504, n.º 55 e jurisprudência referida).
- 27 Além disso, resulta dos termos da Diretiva 2003/88 e da jurisprudência do Tribunal de Justiça que, embora caiba aos Estados-Membros definir as condições de exercício e execução do direito a férias anuais remuneradas, estes devem abster-se de sujeitar a qualquer tipo de requisito a própria constituição do referido direito, que resulta diretamente dessa diretiva (Acórdão de 25 de junho de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca SpA, C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504, n.º 56 e jurisprudência referida).
- 28 A este respeito, cumpre recordar que a finalidade do direito a férias anuais remuneradas, conferido a cada trabalhador ao abrigo do artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88, é, por um lado, permitir ao trabalhador ou à trabalhadora descansar relativamente à execução das tarefas que lhe incumbem ao abrigo do seu contrato de trabalho e, por outro, dispor de um período de descontração e de lazer. Esta finalidade, que distingue o direito a férias anuais remuneradas de outros tipos de licenças que prosseguem finalidades diferentes, baseia-se na premissa de que o trabalhador ou a trabalhadora trabalhou efetivamente durante o período de referência (Acórdãos de 4 de outubro de 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, n.ºs 27 e 28, e de 25 de junho de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca SpA, C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504, n.ºs 57 e 58).
- 29 Importa acrescentar que o direito a férias anuais é apenas um dos dois componentes do direito a férias anuais remuneradas enquanto princípio fundamental do direito social da União. Este direito fundamental compreende também o direito à obtenção de um pagamento e, enquanto direito inerente a esse direito a férias anuais «remuneradas», o direito a uma compensação financeira a título das férias anuais não gozadas no momento da cessação da relação de trabalho (Acórdão de 25 de junho de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca SpA, C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504, n.º 83 e jurisprudência referida).
- 30 Quando a relação de trabalho cessa, o gozo efetivo das férias anuais remuneradas deixa de ser possível. A fim de evitar que, devido a essa impossibilidade, o trabalhador seja privado de beneficiar desse direito, mesmo sob forma pecuniária, o artigo 7.º, n.º 2, da Diretiva 2003/88 dispõe que o trabalhador tem direito a uma compensação financeira (Acórdão de 20 de janeiro de 2009, Schultz-Hoff e o., C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, n.º 56).
- 31 Resulta igualmente de jurisprudência constante que o artigo 7.º, n.º 2, da Diretiva 2003/88 não prevê nenhum requisito para a aquisição do direito à compensação financeira além, por um lado, da cessação da relação de trabalho e, por outro, do facto de o trabalhador ou a trabalhadora não ter gozado a totalidade das férias anuais a que tinha direito no momento da cessação (Acórdãos de 6 de novembro de 2018, Bauer e Willmeroth, C-569/16 e C-570/16, EU:C:2018:871, n.º 44, e de 25 de junho de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca SpA, C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504, n.º 84 e jurisprudência referida).
- 32 Assim, o motivo de cessação da relação de trabalho não é pertinente para efeitos do direito de receber a compensação financeira prevista no artigo 7.º, n.º 2, da Diretiva 2003/88 (v., neste sentido, Acórdão de 20 de julho de 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, n.º 28).

- 33 No caso em apreço, segundo o órgão jurisdicional de reenvio, o trabalhador prestou efetivamente trabalho durante o período de referência. Adquiriu, assim, um direito a férias anuais remuneradas, uma parte das quais ainda não tinha sido gozada quando a relação de trabalho cessou. A compensação financeira referente aos dias de férias não gozados foi-lhe recusada apenas por ter posto termo à relação de trabalho antecipadamente e sem justa causa.
- 34 Ora, como recordado no n.º 32 do presente acórdão, a circunstância de um trabalhador pôr termo à sua relação de trabalho por sua própria iniciativa não tem incidência no seu direito de receber uma compensação financeira pelas férias anuais remuneradas que não pôde gozar antes do termo da sua relação de trabalho.
- 35 Tendo em conta as considerações precedentes, há que responder à primeira questão que o artigo 7.º da Diretiva 2003/88, lido à luz do artigo 31.º, n.º 2, da Carta, deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma disposição do direito nacional por força da qual não é devida nenhuma compensação financeira por férias anuais remuneradas não gozadas relativamente ao último ano de vigência da relação de trabalho em curso, nos casos em que, sem justa causa, o trabalhador ou a trabalhadora tenha posto antecipadamente termo à relação de trabalho de forma unilateral.

Quanto à segunda questão

- 36 Com a sua segunda questão, relativamente à qual o Tribunal de Justiça é chamado a pronunciar-se em caso de resposta negativa à sua primeira questão, conforme figura no n.º 14 do presente acórdão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, em que medida e à luz de que critérios lhe cabe verificar se era impossível ao trabalhador gozar as suas férias remuneradas.
- 37 Ora, uma vez que resulta dos n.ºs 30 a 32, 34 e 35 do presente acórdão que, em todo o caso, o trabalhador tem direito a uma compensação financeira por dias de férias remuneradas não gozados, e isso independentemente da razão pela qual os não gozou, o juiz nacional não tem de verificar se era impossível a esse trabalhador gozar esses dias de férias remuneradas.

Quanto às despesas

- 38 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 (Sétima Secção) declara:

- 1) O artigo 7.º da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, lido à luz do artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma disposição do direito nacional por força da qual não é devida nenhuma compensação financeira por férias anuais remuneradas não gozadas relativamente ao último ano de vigência da relação de trabalho em curso, nos casos em que, sem justa causa, o trabalhador ou a trabalhadora tenha posto antecipadamente termo à relação de trabalho de forma unilateral.**

2) O juiz nacional não tem de verificar se era impossível ao trabalhador gozar os dias de férias a que tinha direito.

Assinaturas