Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção)

22 de maio de 2014*

«Política social — Organização do tempo de trabalho — Diretiva 2003/88/CE — Direito a férias anuais remuneradas — Composição da remuneração — Retribuição de base e comissões em função do volume de negócios realizado»

No processo C-539/12,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Employment Tribunal, Leicester (Reino Unido), por decisão de 16 de novembro de 2012, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 26 de novembro de 2012, no processo

Z. J. R. Lock

contra

British Gas Trading Limited,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção),

composto por: A. Tizzano, presidente de secção, A. Borg Barthet, E. Levits (relator), M. Berger e F. Biltgen, juízes,

advogado-geral: Y. Bot,

secretário: L. Hewlett, administradora principal,

vistos os autos e após a audiência de 13 de novembro de 2013,

vistas as observações apresentadas:

— em representação de Z. J. R. Lock, por M. Ford, barrister, S. Cheetham, BL, mandatados por C. Belich, solicitor,

— em representação da British Gas Trading Limited, por J. Cavanagh, barrister, e S. Rice-Birchall, advocate,

— em representação do Governo do Reino Unido, por L. Christie, na qualidade de agente, assistido por S. Lee, barrister,

— em representação da Comissão Europeia, por M. van Beek, na qualidade de agente,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 5 de dezembro de 2013,

* Língua do processo: inglês.

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 L 299, p. 9).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe Z. J. R. Lock à sua entidade empregadora, British Gas Trading Limited (a seguir «British Gas»), a propósito da remuneração auferida durante as suas férias anuais remuneradas.

Quadro jurídico

Direito da União

3 O artigo 7.º da Diretiva 2003/88, sob a epígrafe «Férias anuais», tem a seguinte redação:

«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.»

Direito do Reino Unido

4 O Regulamento de 1998 sobre o tempo de trabalho (Working Time Regulations 1998) dispõe:

«Artigo 16.º — Retribuição do período de férias

1. O trabalhador tem direito a retribuição por qualquer período de férias de que beneficie […], no valor correspondente a uma semana de [retribuição] por cada semana de férias.

2. Os artigos 221.° a 224.° da Lei de 1996 [sobre os direitos do trabalho (Employment Rights Act 1996)] são aplicáveis na determinação do montante da remuneração semanal para efeitos do presente regulamento […]»

5 O artigo 221.º da referida Lei de 1996 dispõe:

«221.° — Disposições gerais

(1) O presente artigo […] aplica-se quando o trabalhador tiver um horário de trabalho normal ao abrigo do contrato de trabalho em vigor na data de cálculo.

(2) […], se a remuneração do trabalhador em relação a uma atividade exercida em horário normal de trabalho […] não variar com a quantidade de trabalho efetuada no período, […]

(3) […], se a remuneração do trabalhador em relação a uma atividade exercida em horário normal de trabalho […] variar com a quantidade de trabalho efetuada no período, o montante da remuneração semanal será o montante da remuneração do número de horas normais de trabalho numa semana, calculada com base na tarifa horária média da remuneração paga pela entidade empregadora ao trabalhador, em relação ao período de doze semanas […]

(4) Para efeitos do presente artigo, as referências à remuneração que varia com a quantidade de trabalho efetuada abrangem as remunerações que possam incluir eventuais comissões ou pagamentos semelhantes de montante variável.»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

6 Z. J. R. Lock trabalha na British Gas como consultor interno de vendas de produtos de energia («internal energy sales consultant») desde 2010. A sua função consiste em persuadir os clientes da empresa a adquirirem os produtos energéticos do seu empregador.

7 A sua remuneração é composta por dois elementos principais. O primeiro é constituído pela retribuição de base e o segundo por comissões. Durante o período controvertido, a remuneração de base correspondia a um montante fixo de 1 222,50 libras esterlinas (GBP) por mês.

8 As comissões, pagas também mensalmente, são variáveis. São calculadas com base nas vendas efetuadas e não dependem, portanto, do tempo de trabalho investido, mas do resultado desse trabalho, ou seja, do número e tipo de novos contratos celebrados pela British Gas. As comissões não são pagas no momento em que foi efetuado o trabalho que lhes deu origem, mas várias semanas ou meses após a celebração do contrato de venda com a British Gas.

9 Z. J. R. Lock gozou férias anuais remuneradas no período compreendido entre 19 de dezembro de 2011 e 3 de janeiro de 2012.

10 No referido mês de dezembro, a sua remuneração compreendeu a sua remuneração de base, no montante de 1 222,50 GBP, e a comissão que tinha obtido nas semanas anteriores, no montante de 2 350,31 GBP. Durante o ano de 2011, Z. J. R. Lock recebeu comissões mensais no montante médio de 1 912,67 GBP.

11 Uma vez que Z. J. R. Lock não trabalhou durante o seu período de férias anuais, não pôde efetuar novas vendas ou dar seguimento a potenciais vendas durante esse período. Por conseguinte, não pôde, no referido período, gerar comissões. Tendo esta circunstância repercussões desfavoráveis na remuneração auferida por Z. J. R. Lock durante os meses seguintes às férias anuais, este decidiu intentar, no órgão jurisdicional de reenvio, uma ação por não pagamento da remuneração a título de férias anuais remuneradas («holiday pay»), relativamente ao período compreendido entre 19 de dezembro de 2011 e 3 de janeiro de 2012.

12 Nestas condições, o Employment Tribunal, Leicester, decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) No caso de:

— a remuneração anual do trabalhador ser constituída pela remuneração de base e por comissões pagas ao abrigo de um direito contratual;

— as comissões serem pagas com base nas vendas efetuadas e nos contratos celebrados pela entidade empregadora em consequência da atividade desenvolvida pelo trabalhador;

— as comissões serem pagas com atraso e o montante das comissões recebidas num determinado período de referência variar em função do valor das vendas efetuadas e dos contratos celebrados e da data dessas vendas;

— durante os períodos de férias anuais, o trabalhador não realizar qualquer atividade que lhe possa conferir o direito a essas comissões e, por conseguinte, não gerar comissões em relação a esses períodos;

— durante o período de pagamento que inclui um período de férias anuais, o trabalhador ter direito a uma remuneração de base e continuar a receber o pagamento de comissões obtidas em datas anteriores; e

— as suas receitas médias de comissões ao longo do ano serem inferiores às que poderia auferir se não gozasse férias, porque, durante o período de férias, não realiza nenhuma atividade que lhe confira o direito a comissão;

o artigo 7.º da Diretiva 93/104/CE [do Conselho, de 23 de novembro de 1993, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (JO L 307, p. 18)], conforme alterada pela Diretiva 2003/88[...], exige que os Estados-Membros tomem as medidas necessárias para que um trabalhador seja remunerado relativamente aos períodos de férias anuais tendo em conta as comissões que o trabalhador teria auferido durante esse[s] período[s], se não tivesse gozado férias, para além da sua remuneração de base?

2) Quais são os princípios em que se baseia a resposta à [primeira] questão […]?

3) Em caso de resposta afirmativa à [primeira] questão […], quais são os eventuais princípios que deverão ser adotados pelos Estados-Membros para efeitos do cálculo do montante que deve ser pago ao trabalhador com base na comissão que o trabalhador teria ou poderia ter auferido se não tivesse gozado férias anuais?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira e segunda questões

13 Através da primeira e segunda questões, que convém analisar em conjunto, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a disposições e a práticas nacionais ao abrigo das quais um trabalhador cuja remuneração seja composta, por um lado, por uma retribuição de base e, por outro, por comissões cujo montante seja fixado com base nos contratos celebrados pela entidade empregadora que tenham origem nas vendas efetuadas por esse trabalhador apenas tem direito, a título de férias anuais remuneradas, a uma remuneração composta exclusivamente pela sua retribuição de base.

14 A este propósito, há que 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 Europeia que reveste particular importância, que não pode ser derrogado e cuja concretização pelas autoridades nacionais competentes só pode ser efetuada dentro dos limites expressamente estabelecidos pela própria Diretiva 93/104, codificada pela Diretiva 2003/88 (v. acórdão KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, n.º 23 e jurisprudência referida). Por outro lado, este direito encontra-se expressamente consagrado no artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, à qual o artigo 6.º, n.º 1, TUE reconhece o mesmo valor jurídico que aos Tratados.

15 Neste contexto, há que interpretar o artigo 7.º da Diretiva 2003/88 à luz da sua redação e do objetivo que prossegue.

16 Ora, apesar da redação do artigo 7.º da Diretiva 2003/88 não indicar explicitamente a remuneração a que o trabalhador tem direito durante as suas férias anuais, o Tribunal de Justiça já teve a ocasião de especificar que a expressão «férias anuais remuneradas» constante do n.º 1 do referido artigo 7.º significa que, no período das «férias anuais» na aceção dessa diretiva, a remuneração deve ser mantida e que, por outras palavras, o trabalhador deve receber a remuneração normal em relação a esse período de descanso (v. acórdãos Robinson-Steele e o., C-131/04 e C-257/04, EU:C:2006:177, n.º 50, e Schultz-Hoff e o., C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, n.º 58).

17 Com efeito, a Diretiva 2003/88 regula o direito a férias anuais e à obtenção da respetiva remuneração como duas vertentes de um único direito. O objetivo de remunerar essas férias é o de colocar o trabalhador, durante as referidas férias, numa situação comparável à dos períodos de trabalho, no que diz respeito à retribuição (v. acórdãos Robinson-Steele e o., EU:C:2006:177, n.º 58, e Schultz-Hoff e o., EU:C:2009:18, n.º 60).

18 Atendendo a esta jurisprudência, a British Gas e o Governo do Reino Unido alegam que, de acordo com as disposições e as práticas nacionais, é atingido o objetivo do artigo 7.º da Diretiva 2003/88, tal como interpretado pelo Tribunal de Justiça, uma vez que o demandante no processo principal usufruiu, durante o seu período de férias anuais remuneradas, de uma remuneração comparável àquela que auferiu durante os períodos de trabalho, tendo disposto, durante o referido período de férias, não apenas da sua retribuição de base mas também das comissões decorrentes das vendas que efetuou nas semanas que antecederam esse período de férias anuais.

19 Esta argumentação não pode ser acolhida.

20 É verdade que as disposições e as práticas nacionais parecem cumprir as condições previstas no artigo 7.º da Diretiva 2003/88, como interpretado pelo Tribunal de Justiça, uma vez que, durante o período das suas férias anuais, o trabalhador dispôs de uma quantia total comparável àquela que auferiu durante os períodos de trabalho. Deste modo, esta quantia paga a título, por um lado, das suas férias anuais e, por outro, das vendas que efetuou nas semanas que antecederam esse período de férias anuais permite ao trabalhador gozar efetivamente as férias a que tem direito (v., neste sentido, acórdão Robinson-Steele e o., EU:C:2006:177, n.º 49).

21 No entanto, há que considerar que, apesar da remuneração auferida pelo trabalhador durante o gozo efetivo das férias anuais, o prejuízo financeiro diferido, mas sofrido de forma bem real durante o período subsequente ao das férias anuais, pode dissuadir esse trabalhador de exercer os seus direitos.

22 Com efeito, como admitiu a British Gas na audiência, o trabalhador não gera comissões durante o período das suas férias anuais. Por conseguinte, conforme resulta do n.º 8 do presente acórdão, no período seguinte às férias anuais o trabalhador só irá auferir uma remuneração reduzida à sua retribuição de base. Este impacto financeiro negativo pode criar um efeito dissuasor relativamente ao gozo efetivo das referidas férias, o qual, conforme especificado no n.º 34 das conclusões do advogado-geral, é ainda mais provável numa situação como a que está em causa no processo principal, na qual as comissões representam, em média, mais de 60% da remuneração auferida pelo trabalhador.

23 Ora, uma tal diminuição da remuneração de um trabalhador a título das suas férias anuais remuneradas, suscetível de o dissuadir de exercer efetivamente o seu direito a essas férias, é contrária ao objetivo do artigo 7.º da Diretiva 2003/88 (v., neste sentido, designadamente, acórdão Williams e o., C-155/10, EU:C:2011:588, n.º 21). Neste contexto, é irrelevante o facto de uma tal diminuição da remuneração ocorrer, como acontece no processo principal, depois do período de férias anuais.

24 Atendendo a todas as considerações precedentes, há que responder à primeira e segunda questões que o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a disposições e a práticas nacionais ao abrigo das quais um trabalhador cuja remuneração é composta, por um lado, por uma retribuição de base e, por outro, por comissões cujo montante é fixado com base nos contratos celebrados pela entidade empregadora com origem nas vendas efetuadas por esse trabalhador apenas tem direito, a título de férias anuais remuneradas, a uma remuneração exclusivamente composta pela sua retribuição de base.

Quanto à terceira questão

25 Através da terceira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se, atendendo à resposta dada à primeira questão, o artigo 7.º da Diretiva 2004/88 dá orientações, e, se for caso disso, quais, no que diz respeito aos métodos de cálculo da comissão a que um trabalhador como o demandante no processo principal tem direito, a título das suas férias anuais.

26 A este propósito, há que salientar, desde logo, que a remuneração paga a título de férias anuais deve, em princípio, ser calculada de forma a corresponder à remuneração normal auferida pelo trabalhador (v. acórdão Williams e o., EU:C:2011:588, n.º 21).

27 Ora, dado que a remuneração auferida pelo trabalhador se compõe de vários elementos, a determinação da remuneração normal a que um trabalhador tem direito durante as suas férias anuais exige uma análise específica (v. acórdão Williams e o., EU:C:2011:588, n.º 22).

28 Conforme constatado no n.º 7 do presente acórdão, é este o caso da remuneração auferida por Z. J. R. Lock. Com efeito, este trabalhador aufere, enquanto consultor interno de vendas ao serviço de uma sociedade comercial, uma remuneração composta por uma retribuição mensal fixa e por comissões variáveis relacionadas com os contratos celebrados pela entidade empregadora com origem nas vendas efetuadas por Z. J. R. Lock.

29 No âmbito de uma análise específica, na aceção da jurisprudência acima referida, conclui-se que qualquer perturbação intrinsecamente relacionada com a execução das tarefas que incumbem ao trabalhador nos termos do seu contrato de trabalho e compensada por um montante pecuniário que entre no cálculo da remuneração global do trabalhador deve necessariamente fazer parte do montante ao qual o trabalhador tem direito durante as suas férias anuais (v. acórdão Williams e o., EU:C:2011:588, n.º 24).

30 Além disso, o Tribunal de Justiça especificou que todos os elementos da remuneração global que estejam relacionados com o estatuto pessoal e profissional do trabalhador devem continuar a ser pagos durante as férias anuais remuneradas. Assim, os prémios relacionados com a sua qualidade de superior hierárquico, com a sua antiguidade ou com as suas qualificações profissionais devem, caso existam, ser mantidos (v., neste sentido, acórdãos Parviainen, C-471/08, EU:C:2010:391, n.º 73, e Williams e o., EU:C:2011:588, n.º 27).

31 Em contrapartida, de acordo com a mesma jurisprudência, os elementos da remuneração global do trabalhador que visem exclusivamente cobrir custos ocasionais ou acessórios e que decorram da execução das tarefas que incumbem ao trabalhador nos termos do seu contrato de trabalho não devem ser tomados em consideração no cálculo do montante a pagar durante as férias anuais (v. acórdão Williams e o., EU:C:2011:588, n.º 25).

32 No processo principal, conforme salientado nos n.os 31 a 33 das conclusões do advogado-geral, as comissões auferidas por Z. J. R. Lock estão diretamente relacionadas com a atividade que desempenha na sua empresa. Por conseguinte, existe uma ligação intrínseca entre as comissões auferidas mensalmente por Z. J. R. Lock e a execução das tarefas que lhe incumbem por força do seu contrato de trabalho.

33 Daqui decorre que tais comissões devem ser tomadas em consideração no cálculo da remuneração global a que um trabalhador como o demandante no processo principal tem direito a título de férias anuais.

34 Nestas condições, compete ao órgão jurisdicional nacional apreciar, à luz dos princípios desenvolvidos pela jurisprudência do Tribunal de Justiça, acima referida, se, com base numa média calculada em função de um período de referência considerado representativo, em aplicação do direito nacional, os métodos de cálculo da comissão a que um trabalhador como o demandante no processo principal tem direito, a título das suas férias anuais, atingem o objetivo prosseguido pelo artigo 7.º da Diretiva 2003/88.

35 Por conseguinte, há que responder à terceira questão que os métodos de cálculo da comissão a que um trabalhador como o demandante no processo principal tem direito, a título das suas férias anuais, devem ser apreciados pelo órgão jurisdicional nacional, com base nas regras e critérios estabelecidos pela jurisprudência do Tribunal de Justiça e à luz do objetivo prosseguido pelo artigo 7.º da Diretiva 2003/88.

Quanto às despesas

36 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 (Primeira Secção) declara:

1) **O artigo 7.º, n.º 1, 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, deve ser interpretado no sentido de que se opõe a disposições e a práticas nacionais ao abrigo das quais um trabalhador cuja remuneração é composta, por um lado, por uma retribuição de base e, por outro, por comissões cujo montante é fixado com base nos contratos celebrados pela entidade empregadora com origem nas vendas efetuadas por esse trabalhador apenas tem direito, a título de férias anuais remuneradas, a uma remuneração exclusivamente composta pela sua retribuição de base.**

2) **Os métodos de cálculo da comissão a que um trabalhador como o demandante no processo principal tem direito, a título das suas férias anuais, devem ser apreciados pelo órgão jurisdicional nacional, com base nas regras e critérios estabelecidos pela jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia e à luz do objetivo prosseguido pelo artigo 7.º da Diretiva 2003/88.**

Assinaturas