Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sexta Secção)

27 de abril de 2023 *

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 2003/88/CE — Artigo 7.º, n.º 1 — Artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia — Direito a férias anuais remuneradas — Extinção desse direito — Regime de pré-reforma progressiva — Dias de férias anuais adquiridos durante a fase de trabalho realizado ao abrigo deste regime mas ainda não gozados — Incapacidade para o trabalho»

No processo C-192/22,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal, Alemanha), por Decisão de 12 de outubro de 2021, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 11 de março de 2022, no processo

FI

contra

Bayerische Motoren Werke AG,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sexta Secção),

composto por: P. G. Xuereb, presidente de secção, A. Kumin e I. Ziemele (relatora), juízes,

advogado-geral: P. Pikamäe,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

– em representação de FI, por A. Köhl, Rechtsanwältin,

– em representação da Bayerische Motoren Werke AG, por A. Nowak, Rechtsanwalt,

– em representação da Comissão Europeia, por B.-R. Killmann e D. Recchia, na qualidade de agentes,

* Língua do processo: alemão.

vista a decisão tomada, ouvido o advogado-geral, de julgar a causa sem apresentação de conclusões,

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, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta»).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe FI à Bayerische Motoren Werke AG a respeito da retribuição compensatória por férias não gozadas a que FI alega ter direito.

Quadro jurídico

Direito da União

3 Nos termos dos considerandos 4 e 5 da Diretiva 2003/88:

«(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. […]»

4 O artigo 7.º desta 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.»

Direito alemão

5 O § 7 da Bundesurlaubsgesetz (Lei Federal relativa às Férias), de 8 de janeiro de 1963 (BGBl. 1963, p. 2), na sua versão aplicável no litígio do processo principal, sob a epígrafe «Data, transferência e remuneração compensatória por férias não gozadas», dispõe:

«(1) Na fixação do período de férias, deve ser tida em conta a vontade do trabalhador, salvo se a isso se opuserem interesses imperiosos da empresa ou os interesses de outros trabalhadores que gozem de prioridade por motivos de índole social. As férias devem ser concedidas quando o pedido do trabalhador o solicite no seguimento de um tratamento médico preventivo ou de reabilitação.

[…]

(3) As férias devem ser concedidas e gozadas durante o ano civil em curso. Só podem ser transferidas para o ano civil seguinte quando tal se justifique por motivos imperiosos de serviço ou por motivos pessoais do trabalhador. No caso de transferência, as férias devem ser concedidas e gozadas durante os três primeiros meses do ano civil seguinte. Todavia, a pedido do trabalhador, as férias parcialmente adquiridas em conformidade com o § 5, n.º 1, alínea a), são transferidas para o ano civil seguinte. […]

(4) Caso as férias não possam ser concedidas, no todo ou em parte, devido à cessação da relação de trabalho, o trabalhador tem direito a uma remuneração compensatória.»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

6 FI trabalhou para a Bayerische Motoren Werke desde 1986 até 30 de setembro de 2019. FI está reformado desde 1 de outubro de 2019.

7 No final de 2012, no âmbito do regime de reforma progressiva, FI e a Bayerische Motoren Werke acordaram alterar a sua relação de trabalho para uma relação de trabalho a tempo parcial no âmbito do regime de reforma progressiva. Neste contexto, previu-se que FI trabalharia de 1 de fevereiro de 2013 a 31 de maio de 2016 e que beneficiaria de um período de dispensa de trabalho entre 1 de junho de 2016 e 30 de setembro de 2019.

8 FI gozou férias de 4 a 25 de maio de 2016, para esgotar o seu saldo de férias relativamente ao ano de 2016. Todavia, por ter ficado doente durante esse período, não pôde gozar dois dias e dois terços de um dia de férias antes do final de maio de 2016.

9 Durante o ano de 2019, FI intentou uma ação contra a Bayerische Motoren Werke no Arbeitsgericht (Tribunal do Trabalho, Alemanha) destinada a obter a retribuição dos dias de férias não gozados, tendo alegado, a esse respeito, que não tinha podido gozar esses dias de férias por motivo de doença.

10 O Arbeitsgericht (Tribunal do Trabalho) julgou a ação improcedente pelo facto de, como alegou a Bayerische Motoren Werke, o direito a férias relativas ao ano de 2016 ter expirado à meia-noite do dia 31 de março de 2017. Segundo este órgão jurisdicional, era irrelevante que a Bayerische Motoren Werke não tivesse advertido FI da necessidade de gozar todos os seus dias de férias, uma vez que aquele estava impedido de o fazer tendo em conta a dispensa de trabalho de que beneficiava a partir de 1 de junho de 2016 até ao termo da relação de trabalho, em 30 de setembro de 2019.

11 O recurso que FI interpôs da sentença do Arbeitsgericht (Tribunal do Trabalho) para o Landesarbeitsgericht (Tribunal Superior do Trabalho, Alemanha) não obteve provimento. Em seguida, FI interpôs recurso de «Revision» no órgão jurisdicional de reenvio, o Bundesarbeitsgericht (Tribunal Federal do Trabalho, Alemanha).

12 Este órgão jurisdicional tem dúvidas quanto à aplicação de uma disposição nacional, concretamente do artigo 7.º, n.º 3, da Lei Federal relativa às Férias, na versão aplicável ao litígio no processo principal, que, segundo o mesmo órgão jurisdicional, prevê a extinção do direito a férias não gozadas no termo de um determinado prazo, nos casos em que se torna impossível o

trabalhador gozar as suas férias devido a uma dispensa de trabalho. O órgão jurisdicional de reenvio procura, nomeadamente, determinar em que medida o empregador deu efetivamente ao trabalhador em causa a possibilidade de exercer o seu direito a férias.

13 Nestas circunstâncias, o Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) O artigo 7.º da Diretiva [2003/88] ou o artigo 31.º, n.º 2, da [Carta] opõem-se à interpretação de uma disposição nacional como o § 7, n.º 3 [da Lei Federal relativa às Férias], segundo a qual o direito de um trabalhador a férias anuais remuneradas […], adquirido durante a fase de trabalho de uma relação de trabalho a tempo parcial em razão da idade e ainda não gozado, se extingue [durante a fase sem trabalho] no termo do ano de referência para as férias ou numa data posterior?

2) O artigo 7.º da Diretiva [2003/88] ou o artigo 31.º, n.º 2, da [Carta] opõem-se à interpretação de uma disposição nacional como o § 7, n.º 3, da [Lei Federal relativa às Férias], segundo a qual o direito, ainda não gozado, a férias anuais remuneradas de um trabalhador, que durante o ano em causa transite da fase de trabalho para a fase sem trabalho de uma relação de trabalho a tempo parcial em razão da idade, se extingue, se a entidade empregadora, não tendo previamente cumprido os seus deveres de cooperação para a concretização deste direito, tiver autorizado o trabalhador, em conformidade com o requerido, a gozar a totalidade das férias anuais num período imediatamente anterior ao início da fase sem trabalho, mas o direito a férias não tiver podido ser gozado, pelo menos em parte, em razão de uma incapacidade para o trabalho do trabalhador, por motivo de doença, após a aprovação das férias?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão

14 Com a sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 7.º da Diretiva 2003/88 ou o artigo 31.º, n.º 2, da Carta se opõem a uma disposição nacional segundo a qual os dias de férias anuais remuneradas adquiridos durante a fase de trabalho no âmbito do regime de pré-reforma progressiva, mas que não foram gozados, se extinguem se não puderem ser gozados durante o período de dispensa de trabalho.

15 Em primeiro lugar, há que recordar que, como resulta da própria letra do artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88, todos os trabalhadores beneficiam de férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas (Acórdão de 22 de setembro de 2022, Fraport e St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 e C-727/20, EU:C:2022:707, n.º 24 e jurisprudência referida).

16 O Tribunal de Justiça declarou que o direito a férias anuais remuneradas de cada trabalhador não só reveste particular importância, na sua qualidade de princípio fundamental do direito social da União, como também se encontra expressamente consagrado no artigo 31.º, n.º 2, da Carta (Acórdão de 25 de junho de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca, C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504, n.º 54 e jurisprudência referida).

17 Assim, 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). Com efeito, enquanto esta última disposição garante o direito de qualquer trabalhador a um período anual de férias remuneradas, a primeira daquelas disposições fixa as modalidades de aplicação desse princípio, nomeadamente a duração do período em causa.

18 Em segundo lugar, importa recordar que o direito a férias anuais é apenas uma das duas componentes do direito a férias anuais remuneradas enquanto princípio fundamental do direito social da União. Com efeito, quando a relação de trabalho cessa e, por conseguinte, o gozo efetivo das férias anuais remuneradas já não é possível, o artigo 7.º, n.º 2, da Diretiva 2003/88 prevê que o trabalhador tem direito a uma retribuição financeira a fim de evitar que, devido a essa impossibilidade, o trabalhador seja privado do benefício desse direito, ainda que sob a forma pecuniária (Acórdão de 25 de novembro de 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, n.ºs 29 e 30 e jurisprudência referida).

19 Assim, o referido direito fundamental compreende igualmente um direito à obtenção de um pagamento, bem como, enquanto direito inerente a este direito a férias anuais «remuneradas», o direito a uma retribuição financeira a título das férias anuais não gozadas no momento da cessação da relação laboral (Acórdão de 25 de novembro de 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, n.º 29 e jurisprudência referida).

20 A este propósito, há que recordar que, como resulta do seu artigo 51.º, n.º 1, o respeito da Carta impõe-se quando os Estados-Membros aplicam o direito da União (Acórdão de 13 de janeiro de 2022, Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, n.º 26).

21 Uma vez que a regulamentação nacional em causa no processo principal constitui uma aplicação do artigo 7.º da Diretiva 2003/88, é, por conseguinte, à luz do artigo 31.º, n.º 2, da Carta que importa interpretar o referido artigo 7.º a fim de determinar se esta disposição se opõe àquela regulamentação.

22 A este respeito, importa sublinhar que o artigo 7.º, n.º 2, da Diretiva 2003/88 não prevê nenhum requisito para a aquisição do direito à retribuição financeira além, por um lado, da cessação da relação laboral e, por outro, do facto de o trabalhador não ter gozado todas as férias anuais a que tinha direito na data em que ocorreu a cessação (Acórdão de 25 de novembro de 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, n.º 31 e jurisprudência referida).

23 Em terceiro lugar, há que recordar que, segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, só podem ser introduzidas restrições ao direito fundamental a férias anuais remuneradas, consagrado no artigo 31.º, n.º 2, da Carta, se forem respeitadas as condições estritas previstas no seu artigo 52.º, n.º 1, nomeadamente o conteúdo essencial do referido direito (Acórdão de 22 de setembro de 2022, Fraport e St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 e C-727/20, EU:C:2022:707, n.º 33 e jurisprudência referida).

24 Assim, quaisquer derrogações ao regime da União em matéria de organização do tempo de trabalho previsto pela Diretiva 2003/88 devem ser objeto de uma interpretação que limite o seu alcance ao estritamente necessário para salvaguardar os interesses que essas derrogações permitem proteger (Acórdão de 25 de junho de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca, C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504, n.º 74 e jurisprudência referida).

25 Neste contexto, resulta nomeadamente do Acórdão de 22 de novembro de 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, n.os 38 e 39), que qualquer período de transferência que seja previsto pelo direito de um Estado-Membro, além de dever ter em conta as circunstâncias específicas em que se encontra o trabalhador incapacitado para o trabalho, também visa proteger o empregador contra o risco significativo de cumulação de períodos de ausência do trabalhador e contra as dificuldades que tais períodos de ausência poderiam implicar para a organização do trabalho.

26 Com efeito, como decorre da jurisprudência, em princípio, uma ausência por razões de saúde é imprevisível e independente da vontade do trabalhador (Acórdão de 22 de setembro de 2022, Fraport e St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 e C-727/20, EU:C:2022:707, n.º 30 e jurisprudência referida).

27 Ora, só em caso de ausência prolongada por razões de saúde é que o empregador deve recear que o trabalhador acumule períodos de ausência prolongada que o podem expor a dificuldades no que diz respeito à organização do trabalho.

28 A este respeito, há que recordar que, nas circunstâncias específicas nas quais se encontra um trabalhador que está incapacitado para o trabalho durante vários períodos de referência consecutivos, o Tribunal de Justiça decidiu que, à luz, não só da proteção do trabalhador prosseguida pela Diretiva 2003/88 mas também da proteção do empregador, que se vê confrontado com um risco de cumulação significativa de períodos de ausência do trabalhador e com as dificuldades que estes períodos poderiam implicar para a organização do trabalho, o artigo 7.º, n.º 1, desta diretiva deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a disposições ou práticas nacionais que, recorrendo a um período de transferência de quinze meses, no termo do qual o direito a férias anuais remuneradas se extingue, limitam a cumulação do direito a essas férias por parte de um trabalhador que tenha estado incapacitado para o trabalho durante vários períodos de referência consecutivos (Acórdão de 29 de novembro de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, n.º 55 e jurisprudência referida).

29 Todavia, as circunstâncias do litígio no processo principal não justificam uma derrogação ao princípio estabelecido pelo artigo 7.º da Diretiva 2003/88, segundo o qual o direito às férias anuais remuneradas vencidas não se pode extinguir no termo do período de referência e/ou de um período de transferência fixado pelo direito nacional, quando o trabalhador não estava em condições de gozar essas férias.

30 A este respeito, há que salientar, primeiro, que, no caso em apreço, não se trata de uma ausência prolongada por razões de saúde ou de uma situação em que essa ausência abrange vários períodos de referência consecutivos, mas de um período muito limitado, de dois dias e de dois terços de um dia, relativamente ao qual FI não pôde gozar férias.

31 Segundo, a impossibilidade de gozar as férias adquiridas não resulta de uma ausência prolongada do trabalhador por motivo de doença, como era o caso no processo que deu origem ao Acórdão de 22 de novembro de 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), mas do facto de a entidade patronal ter dispensado o trabalhador de trabalhar.

32 Terceiro, embora seja certo que a ausência de um trabalhador por razões de saúde é imprevisível para o empregador, em princípio já não será imprevisível, quando se trate de uma relação de trabalho a tempo parcial no âmbito do regime da reforma progressiva, que a referida ausência

pode eventualmente impedir o trabalhador em causa de esgotar o seu direito a férias anuais. Com efeito, a entidade patronal está em condições de excluir ou reduzir esse risco, acordando com o trabalhador que este goze as suas férias em tempo útil.

33 Quarto, como foi recordado no n.º 18 do presente acórdão e como resulta de jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, o direito a férias anuais constitui apenas uma das duas componentes do direito a férias anuais remuneradas enquanto princípio fundamental do direito social da União, sendo que a outra componente corresponde à retribuição financeira devida ao trabalhador quando o mesmo não está em condições de gozar as suas férias pelo facto de a relação de trabalho ter cessado. Ora, recusar qualquer direito a essa retribuição financeira a um trabalhador que, numa situação como a que está em causa no processo principal, foi impedido de exercer o seu direito a férias anuais remuneradas antes de a sua relação de trabalho ter cessado devido a uma circunstância imprevista, como é o caso da doença, equivaleria a esvaziar o direito previsto no artigo 7.º da Diretiva 2003/88, lido à luz do artigo 31.º, n.º 2, da Carta, do seu próprio conteúdo.

34 Tendo em conta todas 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 legislação nacional que prevê que o direito a férias anuais remuneradas, adquirido por um trabalhador a título do trabalho prestado no contexto de um regime de reforma progressiva, se extingue, no final do ano de referência para as férias ou em data posterior, quando o trabalhador tenha estado impedido de gozar essas férias antes da fase de dispensa de trabalho por razões de doença ainda que não se trate de uma ausência prolongada.

Quanto à segunda questão

35 A segunda questão foi colocada para o caso de ser dada uma resposta negativa à primeira questão. Por conseguinte, atendendo à resposta dada à primeira questão, não há que responder à segunda questão.

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 (Sexta Secção) declara:

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 legislação nacional que prevê que o direito a férias anuais remuneradas, adquirido por um trabalhador a título do trabalho prestado no contexto de um regime de reforma progressiva, se extingue, no final do ano de referência para as férias ou em data posterior, quando o trabalhador tenha estado impedido de gozar essas férias antes da fase de dispensa de trabalho por razões de doença ainda que não se trate de uma ausência prolongada.

Assinaturas