Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção)

8 de novembro de 2012*

«Política social — Diretiva 2003/88/CE — Redução do tempo de trabalho («Kurzarbeit») — Redução do direito a férias anuais remuneradas em função da redução do tempo de trabalho — Retribuição financeira»

Nos processos apensos C-229/11 e C-230/11,

que têm por objeto pedidos de decisão prejudicial nos termos do artigo 267.º TFUE, apresentados pelo Arbeitsgericht Passau (Alemanha), por decisão de 13 de abril de 2011, entrados no Tribunal de Justiça em 16 de maio de 2011, nos processos

Alexander Heimann (C-229/11),

Konstantin Toltschin(C-230/11)

contra

Kaiser GmbH,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção),

composto por: M. Ilešič, exercendo funções de presidente da Quinta Secção, E. Levits (relator) e M. Safjan, juízes,

advogado-geral: V. Trstenjak,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

— em representação de A. Heimann, por R. Zuleger, Rechtsanwalt,

— em representação de K. Toltschin, por R. Zuleger, Rechtsanwalt,

— em representação da Kaiser GmbH, por C. Olschar, Rechtsanwalt,

— em representação do Governo alemão, por T. Henze, N. Graf Vitzthum e K. Petersen, na qualidade de agentes,

— em representação do Governo polaco, por M. Szpunar, na qualidade de agente,

* Língua do processo: alemão.

— em representação da Comissão Europeia, por M. van Beek e V. Kreuschitz, na qualidade de agentes,

vista a decisão tomada, ouvida a advogada-geral, de julgar a causa sem apresentação de conclusões,

profere o presente

Acórdão

1 Os pedidos de decisão prejudicial têm por objeto a interpretação do artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta») e 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, a seguir «Diretiva 2003/88»).

2 Estes pedidos foram apresentados no âmbito de litígios que opõem, respetivamente, A. Heimann e K. Toltschin ao seu antigo empregador, a Kaiser GmbH (a seguir «Kaiser»), a propósito do direito dos interessados a uma retribuição financeira por férias anuais remuneradas não gozadas nos anos de 2009 e de 2010.

Quadro jurídico

Direito da União

3 O artigo 31.º da Carta dispõe:

«Condições de trabalho justas e equitativas

1. Todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas.

2. Todos os trabalhadores têm direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias remuneradas.»

4 O artigo 1.º da Diretiva 2003/88, intitulado «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.

2. A presente diretiva aplica-se:

a) Aos períodos mínimos de descanso [...] anual [...]

[...]»

5 O artigo 7.º desta diretiva, intitulado «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.»

6 O artigo 17.º da Diretiva 2003/88 prevê que os Estados-Membros podem estabelecer derrogações a determinadas disposições desta diretiva. Não se admitem derrogações ao artigo 7.º da referida diretiva.

Direito alemão

7 A Lei federal relativa às férias (Bundesurlaubsgesetz) de 8 de janeiro de 1963 (BGBl. 1963, p. 2), na versão alterada de 7 de maio de 2002 (BGBl. 2002 I, p. 1529, a seguir «BUrlG»), prevê, nos seus artigos 1.° e 3.°, o direito a férias anuais remuneradas de, pelo menos, 24 dias.

8 O § 7, n.º 4, da BUrlG dispõe:

«Caso deixe de poder gozar a totalidade ou uma parte do período de férias, em virtude da cessação da relação de trabalho, o trabalhador tem direito a uma retribuição financeira.»

9 Nos termos do § 11, n.º 1, terceiro parágrafo, da BUrlG, não serão tidas em conta no cálculo da remuneração a que o trabalhador tem direito durante o seu período de férias remuneradas as reduções de salário devidas a uma redução do tempo de trabalho, a desemprego técnico ou a ausência justificada do trabalhador durante o período de referência.

Litígios no processo principal e questões prejudiciais

10 A. Heimann e K. Toltschin eram empregados, respetivamente, desde 2003 e 1998, da Kaiser, empresa subcontratada da indústria automóvel, que emprega várias centenas de trabalhadores.

11 No decurso de 2009, a Kaiser decidiu, em virtude de dificuldades económicas, proceder a uma redução dos seus efetivos. Assim, A. Heimann e K. Toltschin foram despedidos, com efeitos, respetivamente, a 30 de junho e 31 de agosto de 2009.

12 Em maio de 2009, a Kaiser e a sua comissão de trabalhadores chegaram a acordo sobre um plano social.

13 Este plano social previa uma prorrogação dos contratos de trabalho dos trabalhadores despedidos, pelo período de um ano a contar da data do seu despedimento, com suspensão, através de uma «redução do tempo de trabalho a zero» («Kurzarbeit Null»), por um lado, da obrigação de trabalhar que impende sobre o trabalhador e, por outro, da obrigação de o empregador pagar o salário.

14 Esta prorrogação dos contratos de trabalho tinha por objetivo permitir que os trabalhadores em causa recebessem uma ajuda financeira durante o período de um ano a contar do seu despedimento. Com efeito, a Agência Federal para o Emprego concede aos trabalhadores, durante o período de «redução do tempo de trabalho a zero», um subsídio denominado «Kurzarbeitergeld». Este subsídio, calculado e pago pelo empregador, substitui o salário do trabalhador em causa, durante o período de redução do tempo de trabalho.

15 Em 30 de junho de 2010, quando cessou a relação de trabalho de A. Heimann, este reclamou à Kaiser o pagamento do montante de 2 284,32 euros, correspondente à retribuição financeira relativa a quinze e a dez dias de férias anuais remuneradas não gozadas, respetivamente, em 2009 e 2010.

16 K. Toltschin, cuja relação de trabalho cessou em 31 de agosto de 2010, invocou um direito a uma retribuição financeira correspondente a dez e a trinta dias de férias anuais remuneradas não gozadas, respetivamente, em 2009 e 2010, no montante total de 2 962,60 euros.

17 A Kaiser defende que, durante o período de «Kurzarbeit Null», os recorrentes nos processos principais não adquiriram o direito a férias anuais remuneradas.

18 O órgão jurisdicional de reenvio tem a intenção de aplicar a regra *pro rata temporis* e de equiparar o período de «Kurzarbeit Null» a uma redução da obrigação de trabalhar resultante da passagem, operada por via contratual, de uma situação de emprego a tempo inteiro a uma situação de emprego a tempo parcial, que implica uma redução das férias anuais remuneradas a que o trabalhador tem direito a título do período de trabalho a tempo parcial.

19 Todavia, tendo dúvidas quanto à conformidade deste raciocínio com o direito da União, o Arbeitsgericht Passau decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) O artigo 31.º, n.º 2, da [Carta], bem como o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva [2003/88] devem ser interpretados no sentido de que se opõem a disposições e a práticas nacionais nos termos das quais, em caso de redução dos dias de trabalho a efetuar semanalmente na sequência da imposição legal de desemprego parcial, o direito a férias anuais remuneradas do trabalhador que se encontra em situação de desemprego parcial é adaptado *pro rata temporis*, de acordo com a proporção entre o número de dias de trabalho semanais durante o desemprego parcial e o número de dias de trabalho semanais de um trabalhador a tempo inteiro, pelo que o trabalhador […] na referida situação apenas adquire um direito a férias proporcionalmente mais reduzido durante o período do desemprego parcial?

2) Em caso de resposta afirmativa à primeira questão:

O artigo 31.º, n.º 2, da [Carta], bem como o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva [2003/88] devem ser interpretados no sentido de que se opõem a disposições e a práticas nacionais nos termos das quais, em caso de redução a zero dos dias de trabalho […] por semana, na sequência da imposição legal de uma «redução a zero do tempo de trabalho […]», o direito a férias anuais remuneradas do trabalhador em situação de desemprego parcial é adaptado *pro rata temporis* a zero, [pelo que, durante este período, o trabalhador não tem] direito a férias […]?»

20 Por despacho do presidente do Tribunal de Justiça de 27 de junho de 2011, os processos C-229/11 e C-230/11 foram apensados para efeitos das fases escrita e oral e do acórdão.

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão

21 Com a sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o artigo 31.º, n.º 2, da Carta ou o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 devem ser interpretados no sentido de que se opõem a disposições ou práticas nacionais, como o plano social celebrado entre a empresa em causa e a sua comissão de trabalhadores, de acordo com as quais o direito a férias anuais remuneradas de um trabalhador cujo tempo de trabalho foi reduzido é calculado segundo a regra *pro rata temporis*.

22 A este respeito, importa recordar, em primeiro lugar, que, segundo jurisprudência assente do Tribunal de Justiça, o direito do trabalhador a férias anuais remuneradas deve ser considerado um princípio do direito social da União, que se reveste de particular importância (v. acórdãos de 20 de janeiro de 2009, Schultz-Hoff e o., C-350/06 e C-520/06, Colet., p. I-179, n.º 54, e de 3 de maio de 2012, Neidel, C-337/10, n.º 28). Enquanto princípio do direito social da União, este direito de cada trabalhador está

expressamente consagrado no artigo 31.º, n.º 2, da Carta, à qual o artigo 6.º, n.º 1, TUE reconhece o mesmo valor jurídico que os Tratados (acórdão de 22 de novembro de 2011, KHS, C-214/10, Colet., p. I-11757, n.º 37, e acórdão Neidel, já referido, n.º 40).

23 Em segundo lugar, importa salientar que o direito a férias anuais remuneradas não pode ser interpretado em termos estritos (acórdão de 21 de junho de 2012, ANGED, C-78/11, n.º 18).

24 Assim, o Tribunal de Justiça já declarou que, no que diz respeito aos trabalhadores que se encontrem de baixa por doença devidamente certificada, um Estado-Membro não pode fazer depender o direito a férias anuais remuneradas, conferido a todos os trabalhadores pela Diretiva 2003/88, da obrigação de se ter trabalhado efetivamente durante o período de referência instituído por esse Estado (acórdãos Schultz-Hoff e o., já referido, n.º 41, e de 24 de janeiro de 2012, Dominguez, C-282/10, n.º 20).

25 Resulta desta mesma jurisprudência que o artigo 7.º, n.º 2, da Diretiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a disposições ou práticas nacionais que preveem que, no momento da cessação da relação de trabalho, não é paga nenhuma retribuição financeira por férias anuais remuneradas não gozadas ao trabalhador que tenha estado de baixa por doença durante todo ou parte do período de referência e/ou de um período de reporte, razão pela qual não pôde exercer o seu direito a férias anuais remuneradas. No cálculo da referida retribuição financeira, é igualmente determinante a remuneração normal do trabalhador, que deve ser mantida durante o período de descanso correspondente às férias anuais remuneradas (acórdão Schultz-Hoff e o., já referido, n.º 62).

26 Por conseguinte, embora esteja excluído que o direito do trabalhador a férias anuais mínimas remuneradas, garantido pelo direito da União, seja reduzido numa situação caracterizada pelo facto de o trabalhador não ter podido cumprir a sua obrigação de trabalhar, devido a doença, durante o período de referência, a jurisprudência referida no número precedente do presente acórdão não pode ser aplicada *mutatis mutandis* à situação do trabalhador cujo tempo de trabalho foi reduzido, como a que está em causa nos processos principais.

27 Com efeito, como referiu corretamente a Kaiser nas suas observações escritas, a situação do trabalhador incapacitado para o trabalho por motivo de doença, por um lado, e a do trabalhador cujo tempo de trabalho foi reduzido, por outro, são fundamentalmente diferentes.

28 A este respeito, importa recordar, primeiro, que, nos processos principais, a redução do tempo de trabalho tem por base um plano social que corresponde a um tipo especial de acordo coletivo de trabalho, celebrada entre o empregador e os representantes do pessoal da empresa. Este plano social prevê a suspensão, em função da redução do tempo de trabalho, das obrigações recíprocas do empregador e do assalariado em matéria de prestações.

29 Segundo, impõe-se referir que, durante o período de redução do tempo de trabalho decorrente do referido plano social, portanto, previsível para o trabalhador interessado, este pode descansar ou dedicar-se a atividades de descontração e de lazer. Assim, na medida em que o referido trabalhador não está sujeito a limitações físicas ou psíquicas provocadas por doença, encontra-se numa situação diferente da resultante de uma incapacidade para o trabalho devida ao seu estado de saúde.

30 Terceiro, a finalidade deste plano social, que prevê a redução do tempo de trabalho, consiste em prevenir o despedimento dos trabalhadores em causa, por motivos económicos, e reduzir os inconvenientes sofridos por estes últimos em razão desse despedimento. O facto de se associar o direito a este benefício concedido ao trabalhador pelo direito nacional à obrigação de o empregador assumir o encargo das férias anuais remuneradas durante o período de prorrogação formal do contrato de trabalho, por razões meramente sociais, pode provocar reticências por parte do empregador em aceitar esse plano social e, portanto, privar o trabalhador dos efeitos positivos deste plano.

31 Por conseguinte, embora a situação de um trabalhador cujo tempo de trabalho foi reduzido na sequência da execução de um plano social, como o que está em causa nos processos principais, seja distinta da do trabalhador incapacitado para o trabalho por motivo de doença, impõe-se, todavia, concluir que a situação do primeiro destes trabalhadores é comparável à de um trabalhador a tempo parcial.

32 A este respeito, há que referir que os trabalhadores cujo tempo de trabalho foi reduzido dispõem, do ponto de vista formal, de um contrato de trabalho a tempo inteiro. Contudo, como foi salientado nos n.os 13 e 28 do presente acórdão, durante o período da redução do tempo de trabalho, as obrigações recíprocas do empregador e do assalariado em matéria de prestações são suspensas em função da redução do tempo de trabalho, ou mesmo suprimidas. Resulta daqui que os trabalhadores cujo tempo de trabalho foi reduzido devem ser qualificados de «trabalhadores temporariamente a tempo parcial», na medida em que a sua situação é *de facto* comparável à dos trabalhadores a tempo parcial.

33 Ora, no que se refere a estes últimos trabalhadores, o Tribunal de Justiça forneceu indicações claras sobre o seu direito a férias anuais remuneradas.

34 Com efeito, no seu acórdão de 22 de abril de 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, Colet., p. I-3527, n.º 33), o Tribunal de Justiça evocou a cláusula 4 do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, concluído em 6 de junho de 1997, que figura em anexo à Diretiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES (JO 1998, L 14, p. 9), conforme alterada pela Diretiva 98/23/CE do Conselho, de 7 de abril de 1998 (JO L 131, p. 10), segundo a qual, sempre que se justifique, a regra *pro rata temporis* é aplicável às condições de emprego dos trabalhadores a tempo parcial. O Tribunal de Justiça aplicou esta regra à concessão de férias anuais por um período de emprego a tempo parcial, porquanto, no que diz respeito a este período, a diminuição do direito a férias anuais relativamente ao concedido por um período de emprego a tempo inteiro é justificada por razões objetivas.

35 Todavia, importa recordar que o Tribunal de Justiça precisou que a referida regra não pode ser aplicada *ex post* ao direito a férias anuais adquirido num período de trabalho a tempo inteiro. Assim, das disposições pertinentes da Diretiva 2003/88 não se pode deduzir que uma regulamentação nacional possa prever, entre as condições de exercício do direito a férias anuais, a perda parcial de um direito a férias anuais já adquirido num período de referência anterior (v. acórdão Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, já referido, n.os 33 e 34).

36 Resulta do conjunto das considerações precedentes que se deve responder à primeira questão que o artigo 31.º, n.º 2, da Carta e o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 devem ser interpretados no sentido de que não se opõem a disposições ou práticas nacionais, como um plano social celebrado entre uma empresa e a sua comissão de trabalhadores, de acordo com as quais o direito a férias anuais remuneradas de um trabalhador cujo tempo de trabalho foi reduzido é calculado segundo a regra *pro rata temporis*.

Quanto à segunda questão

37 Tendo em conta a resposta dada à primeira questão, não há que responder a esta questão.

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 (Quinta Secção) declara:

O artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e 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, devem ser interpretados no sentido de que não se opõem a disposições ou práticas nacionais, como um plano social celebrado entre uma empresa e a sua comissão de trabalhadores, de acordo com as quais o direito a férias anuais remuneradas de um trabalhador cujo tempo de trabalho foi reduzido é calculado segundo a regra *pro rata temporis.*

Assinaturas