Coletânea da Jurisprudência

CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL
GERARD HOGAN
apresentadas em 15 de abril de 2021 [1]

**Processo C-233/20**

**WD**
**contra**
**job-medium GmbH, em liquidação**

[pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Oberster Gerichtshof (Supremo Tribunal, Áustria)]

«Reenvio prejudicial — Política social — Proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores — Diretiva 2003/88/CE — Artigo 7.º — Retribuição em substituição de férias anuais paga na cessação da relação laboral — Cessação da relação laboral devido a resolução sem justa causa por parte do trabalhador»

## I. Introdução

1. O presente 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 [2].

2. Este pedido foi apresentado no âmbito de um processo que opõe WD ao seu antigo empregador, uma sociedade denominada job-medium. O litígio diz respeito ao pedido apresentado por WD de retribuição em substituição de férias anuais não gozadas antes da cessação da sua relação laboral, no contexto específico em que a cessação se deve à decisão por parte do trabalhador de resolver antecipadamente o contrato sem cumprimento do aviso prévio adequado.

[1] Língua original: inglês.

[2] JO 2003, L 299, p. 9.

## II. Quadro jurídico

### *A. Direito da União*

#### *1. Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*

3. O artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta»), sob a epígrafe «Condições de trabalho justas e equitativas», estabelece:

«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 pagas.»

#### *2. Diretiva 2003/88*

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

«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.»

### *B. Direito austríaco*

5. O § 10, n.os 1 e 2, da Urlaubsgesetz (Lei sobre as Férias, de 7 de julho de 1976, a seguir «UrlG» [3]), conforme alterada, dispõe:

«(1) Na data da cessação da relação de trabalho, o trabalhador terá direito, pelo ano de referência da cessação da relação de trabalho, a uma indemnização compensatória por férias correspondentes ao tempo de serviço durante o ano de referência relativamente ao ano de referência inteiro. As férias já gozadas serão deduzidas das férias anuais numa base *pro rata temporis* […]

(2) Não será devida qualquer indemnização compensatória se o trabalhador resolver a relação de trabalho sem justa causa e sem cumprir o prazo do aviso prévio.»

## III. Matéria de facto no processo principal

6. Durante o período compreendido entre 25 de junho de 2018 e 9 de outubro de 2018, WD trabalhou para a job-medium. Em 9 de outubro de 2018, WD resolveu o contrato de trabalho, sem cumprir o aviso prévio. No período de emprego adquiriu direito a férias correspondentes a 7,33 dias úteis, dos quais WD gozou 4 dias. Por conseguinte, na data da cessação da relação de

[3] BGBI. 390/1976.

trabalho, tinha direito a 3,33 dias úteis de férias não gozadas. A job-medium não pagou ao demandante nenhuma retribuição pelas férias não gozadas, remetendo para o efeito para o § 10, n.º 2, da UrlG, segundo o qual não é devida retribuição em substituição de férias não gozadas quando o trabalhador resolve o contrato sem justa causa e sem cumprir o aviso prévio.

7. Considerando que esta disposição é contrária ao direito da União, WD intentou uma ação de condenação com vista ao pagamento desta retribuição. A sua ação foi julgada improcedente em primeira instância e em sede de recurso com base no § 10, n.º 2, da UrlG.

8. No contexto do recurso desta sentença, o órgão jurisdicional de reenvio declara que a perda do direito ao pagamento de uma retribuição por férias anuais não gozadas ao abrigo do § 10, n.º 2, da UrlG se limita ao caso de resolução sem justa causa por parte de um trabalhador. Neste contexto, existe justa causa quando não é possível ao trabalhador manter a relação laboral no momento da resolução, nem mesmo durante o prazo de aviso prévio.

9. O Oberster Gerichtshof (Supremo Tribunal, Áustria) declara que esta disposição tem, por um lado, um caráter sancionatório, uma vez que visa dissuadir o trabalhador de resolver o contrato sem justificação, sem cumprir o aviso prévio, e, por outro, um caráter económico, uma vez que visa desonerar financeiramente o empregador face à perda imprevisível de um dos seus trabalhadores.

10. O órgão jurisdicional de reenvio tem dúvidas quanto à compatibilidade do § 10, n.º 2, da UrlG com o artigo 7.º da Diretiva 2003/88, conforme interpretado pelo Tribunal de Justiça na sua jurisprudência, e o artigo 31.º, n.º 2, da Carta.

11. Em especial, decorre desta jurisprudência que a circunstância de um trabalhador resolver a sua relação de trabalhado por sua iniciativa não afeta o seu direito de receber, se for caso disso, uma compensação financeira pelas férias anuais não pagas que não gozou antes do fim da sua relação de trabalho. No entanto, o Tribunal de Justiça decidiu igualmente que uma interpretação do artigo 7.º da Diretiva 2003/88 que incite deliberadamente o trabalhador a abster-se de gozar as suas férias anuais a fim de aumentar a sua remuneração é incompatível com os objetivos prosseguidos pela introdução do direito a férias anuais remuneradas.

12. A este respeito, o órgão jurisdicional de reenvio salienta, em primeiro lugar, que, no caso de uma resolução ilícita por parte do trabalhador, é o trabalhador que decide unilateralmente não exercer o seu direito de gozar as suas férias, quer em espécie quer mediante uma retribuição compensatória. Por outro lado, a abertura do direito a uma indemnização compensatória em caso de rescisão da relação de trabalho na ausência de justa causa e sem cumprimento do prazo do aviso prévio seria contrária ao princípio de que ninguém deve beneficiar de um direito resultante do seu comportamento ilícito.

## IV. Questões prejudiciais e tramitação do processo no Tribunal de Justiça

13. Foi nestas circunstâncias que, por Decisão de 29 de abril de 2020, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 4 de junho de 2020, 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 sem cumprir o prazo do aviso prévio ("rescisão do contrato") 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:

2.1) Deve ainda ser examinado se era impossível ao trabalhador gozar as férias?

2.2) À luz de que critérios deverá esse exame ser realizado?»

14. Foram apresentadas observações escritas por WD, pela job-medium, pelo Governo austríaco e pela Comissão Europeia.

15. Encerrada a fase escrita do processo, o Tribunal de Justiça considerou que dispunha de informações suficientes para se pronunciar sem audiência de alegações, nos termos do artigo 76.º, n.º 2, do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça.

## V. Análise

### *A. Quanto à admissibilidade das questões prejudiciais*

16. Nas suas observações escritas, a job-medium alegou que as questões submetidas pelo Oberster Gerichtshof (Supremo Tribunal) deviam ser declaradas inadmissíveis, visto que as disposições nelas referidas já foram interpretadas pelo Tribunal de Justiça no sentido de que fornecem uma resposta adequada aos factos do litígio no processo principal.

17. A este respeito, basta recordar que, 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. 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 [4].

18. Contudo, decorre do pedido de decisão prejudicial que WD viu ser-lhe recusado o pagamento de uma compensação financeira por férias não gozadas no fim da sua relação de trabalho com a job-medium com base no § 10, n.º 2, da UrlG, visto que WD pôs termo à relação de trabalho sem justa causa e sem cumprir o prazo do aviso prévio. Tendo em conta essas circunstâncias, o órgão jurisdicional de reenvio expõe as razões pelas quais tem dúvidas quanto à compatibilidade desta disposição com o artigo 7.º, n.º 2, da Diretiva 2003/88 e o artigo 31.º, n.º 2, da Carta.

19. 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 relevantes para a resolução do litígio perante o órgão jurisdicional de reenvio. As questões prejudiciais são, portanto, admissíveis.

### *B. Quanto ao direito a uma retribuição em substituição de férias anuais em caso de resolução ilícita*

20. Com a sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se sobre se uma norma nacional que determina que não é devida retribuição em substituição de férias não gozadas no último ano de trabalho em curso quando o trabalhador põe termo à relação de trabalho unilateralmente, sem justa causa e sem cumprir o prazo do aviso prévio é compatível com o artigo 31.º, n.º 2, da Carta e com o artigo 7.º, da Diretiva 2003/88.

21. A título preliminar, importa referir que o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 reflete e precisa o direito fundamental a um período anual de férias remuneradas, consagrado no artigo 31.º, n.º 2, da Carta [5]. Por outras palavras, o artigo 7.º, n.º 1, da referida diretiva limita-se a concretizar esse direito fundamental [6]. Conclui-se, portanto, que o direito a férias anuais remuneradas não pode ser interpretado em termos estritos [7].

22. Em segundo lugar, cabe recordar a finalidade do direito a férias anuais remuneradas, conferido a cada trabalhador pelo artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88, que é permitir ao trabalhador descansar da execução das tarefas que lhe incumbem segundo o seu contrato de trabalho, por um lado, e dispor de um período de descontração e de lazer, por outro. Esta finalidade, que distingue o direito a férias anuais remuneradas de outros tipos de licenças que prosseguem finalidades diferentes, é baseada na premissa de que o trabalhador trabalhou efetivamente no período de referência [8].

4 V., neste sentido, Acórdão de 24 de novembro de 2020, Openbaar Ministerie (Falsificação de documento) (C-510/19, EU:C:2020:953, n.os 25 e 26).

5 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).

6 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 117).

7 V., neste sentido, 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).

8 V., neste sentido, 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).

23. Em terceiro lugar, 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 de execução do direito a férias anuais remuneradas, estes devem abster-se de *sujeitar a qualquer condição* a própria constituição do referido direito, que resulta diretamente desta diretiva [9].

24. Por outro lado, há também que recordar que o direito a férias anuais constitui apenas o primeiro dos dois componentes do direito a férias anuais remuneradas enquanto princípio do direito da União. 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 de trabalho [10].

25. Neste contexto, decorre também claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que o artigo 7.º, n.º 2, da Diretiva 2003/88 não estabelece nenhuma condição para a aquisição do direito à retribuição financeira para além, por um lado, da cessação da relação laboral e, por outro, do facto de o trabalhador não ter gozado a totalidade das férias anuais a que tinha direito na data em que ocorreu a cessação [11]. Além disso, o motivo de cessação da relação de trabalho é irrelevante para a retribuição financeira prevista no artigo 7.º, n.º 2, da Diretiva 2003/88 [12].

26. Ao expressar esta opinião, não ignoro o facto de o Tribunal de Justiça também ter especificado que não se pode deduzir desta interpretação do artigo 7.º da Diretiva 2003/88 que, independentemente de quais forem as circunstâncias que levem a que o trabalhador não goze as suas férias anuais remuneradas, o direito a férias anuais previsto no n.º 1 do referido artigo e, em caso de cessação da relação de trabalho, o direito à retribuição suscetível de as substituir, em conformidade com o n.º 2 desse artigo, devem sempre continuar a beneficiar o referido trabalhador [13]. O Tribunal de Justiça salienta igualmente, neste sentido, que o trabalhador não deve ter tido, por razões alheias à sua vontade, possibilidade de exercer o seu direito a férias anuais remuneradas antes da cessação da relação laboral [14].

27. No entanto, é importante que as particularidades desta corrente jurisprudencial não sejam mal interpretadas. Qualquer interpretação do artigo 7.º da Diretiva 2003/88 que seja suscetível de incitar o trabalhador a abster-se deliberadamente de gozar as suas férias anuais remuneradas durante os períodos de referência ou de reporte autorizado aplicáveis, a fim de aumentar a sua remuneração no momento da cessação da relação de trabalho, será incompatível com os

[9] V., neste sentido, Acórdãos de 20 de janeiro de 2009, Schultz-Hoff e o. (C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, n.º 28); de 29 de novembro de 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, n.º 34); 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 56).

[10] V., neste sentido, Acórdãos de 6 de novembro de 2018, Bauer e Willmeroth (C-569/16 e C-570/16, EU:C:2018:871, n.º 58), 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 83).

[11] V., neste sentido, Acórdãos de 12 de junho de 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, n.º 23); de 6 de novembro de 2018, Bauer e Willmeroth (C-569/16 e C-570/16, EU:C:2018:871, n.º 44); de 6 novembro de 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, n.º 31); de 6 de novembro de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, 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 84).

[12] V., neste sentido, Acórdãos de 20 de julho de 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, n.º 28), e de 6 de novembro de 2018, Bauer e Willmeroth (C-569/16 e C-570/16, EU:C:2018:871, n.º 45).

[13] V., neste sentido, Acórdão de 6 de novembro de 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, n.º 37).

[14] V., neste sentido, Acórdãos de 20 de janeiro de 2009, Schultz-Hoff e o. (C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, n.º 61), e de 29 de novembro de 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, n.º 52).

objetivos prosseguidos pela introdução do direito a férias anuais remuneradas [15]. Não obstante, importa evitar uma situação em que o ónus de assegurar o exercício efetivo do direito a férias anuais remuneradas recaia inteiramente sobre o trabalhador [16].

28. Trata-se, portanto, de assegurar um equilíbrio entre os direitos do empregador e os do trabalhador. Contudo, importa recordar que, nesse equilíbrio, o direito a férias anuais remuneradas não pode ser interpretado de forma restritiva [17]. Nestas condições, a proteção dos interesses do empregador deve afigurar-se estritamente necessária para justificar uma derrogação ao direito do trabalhador a férias anuais remuneradas [18].

29. No caso em apreço, é evidente que, em conformidade com o objetivo do artigo 7.º da Diretiva 2003/88, o trabalhador trabalhou efetivamente durante o período de referência. Por outras palavras, o trabalhador adquiriu um direito a férias anuais e a única razão pela qual a indemnização compensatória não é devida é porque o trabalhador pôs termo à relação laboral sem cumprir o aviso prévio e sem justa causa. Neste âmbito, é evidente o caráter sancionatório da privação da retribuição financeira.

30. Por conseguinte, tal mecanismo afigura-se contrário à redação e ao objetivo do artigo 7.º da Diretiva 2003/88, por mim exposto nas presentes conclusões. Isto é tanto mais assim porquanto, segundo WD e o Governo austríaco, existem outros meios, contratuais e legais, à disposição do empregador para obter compensação por eventuais perdas que tenha sofrido na sequência da partida antecipada sem justificação do seu trabalhador [19]. Tendo em conta estas garantias, é ainda menos provável que o trabalhador se abstenha deliberadamente de gozar as suas férias anuais remuneradas durante o período de referência aplicável com a única ou principal finalidade de aumentar a sua remuneração aquando da cessação do contrato de trabalho.

31. Nestas condições, cheguei à conclusão de que o artigo 7.º, n.º 2, da Diretiva 2003/88 e o artigo 31.º, n.º 2, da Carta devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação nacional segundo a qual não é devida retribuição em substituição de férias não gozadas no que respeita ao último ano de trabalho em curso, quando o trabalhador põe termo à relação laboral unilateralmente, sem justa causa e sem cumprir o prazo do aviso prévio.

32. Por conseguinte, não é necessário responder à segunda questão submetida pelo órgão jurisdicional de reenvio.

[15] V., neste sentido, Acórdão de 6 de novembro de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, n.º 48).

[16] V., neste sentido, Acórdãos de 6 de novembro de 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, n.º 50), e Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, n.º 43).

[17] V., neste sentido, 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).

[18] V., neste sentido, 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 75).

[19] Segundo WD, a sua resolução ilícita deu origem ao pagamento de indemnizações contratuais a favor da job-medium (v. observações escritas de WD, p. 2). O Governo austríaco considera que a resolução ilícita constitui uma violação do contrato, que, em princípio, confere ao empregador o direito a uma indemnização com base no § 28 da Bundesgesetz über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz) [Lei Federal, de 11 de maio de 1921, sobre o Contrato de Trabalho dos Trabalhadores Privados (Lei sobre os Trabalhadores Privados)] e no § 1162 a do Allgemeines Bürgerliches Gesetzbutch (Código civil) (v. observações escritas do Governo austríaco, n.º 13).

## VI. Conclusão

33. Assim, à luz do exposto, proponho que o Tribunal de Justiça responda à primeira questão submetida pelo Oberster Gerichtshof (Supremo Tribunal, Áustria) da seguinte forma:

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, e o artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação nacional segundo a qual não é devida retribuição em substituição de férias não gozadas no que respeita ao último ano de trabalho em curso, quando o trabalhador põe termo à relação laboral unilateralmente, sem justa causa e sem cumprir o prazo do aviso prévio.