

## Versão anonimizada

Tradução

C-805/19 – 1

**Processo C-805/19**

**Pedido de decisão prejudicial**

**Data de entrada:**

31 de outubro de 2019

**Órgão jurisdicional de reenvio:**

Landesgericht Salzburg (Tribunal Regional de Salzburgo, Áustria)

**Data da decisão de reenvio:**

25 de outubro de 2019

**Demandante:**

CT

**Demandada:**

VINI GmbH

---

### DESPACHO

*[Omissis]*

**Por:**

1.497,91 euros acrescidos de juros e despesas (pagamento especial)

I. Ao abrigo do artigo 267.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia é submetida ao Tribunal de Justiça da União Europeia a seguinte questão prejudicial:

Devem o artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e o artigo 7.º, n.º 2, da Diretiva 2003/88/CE ser interpretados no sentido de que não é aplicável a disposição nacional do § 10.º, n.º 2, da Urlaubsgesetz (Lei das férias) que determina que não há lugar a retribuição das férias não gozadas no ano de

trabalho em curso (último) quando o trabalhador rescinde o contrato sem cumprir o prazo do aviso prévio?

II. *[Omissis]* [Suspensão da instância].

## **Fundamentação:**

### **1. Alegações**

A demandante, residente na República Checa, alegou que a relação laboral como empregada de mesa da demandada teve início em 28 de novembro de 2018. Em 23 de janeiro de 2019 ficou doente e esteve incapacitada para o trabalho até 29 de janeiro de 2019. Na quarta-feira, dia 30 de janeiro de 2019, o estabelecimento da demandada esteve fechado. Na quinta-feira, dia 31 de janeiro de 2019, a demandante regressou ao trabalho. O gerente da demandada, Viktor Lugert, comunicou-lhe que já não precisava dela e que a relação de trabalho tinha cessado. Deve entender-se que teve lugar um despedimento ilícito por parte da demandada. Por razões não apuradas, a demandada cessou a sua inscrição na segurança social com efeitos reportados a 1 de fevereiro de 2019 indicando que a demandante rescindiu ilegalmente o contrato de trabalho sem cumprimento do prazo do aviso prévio. No entanto, esta nunca procedeu a essa rescisão. Não gozou férias. Por conseguinte, tinha direito a uma retribuição por férias não gozadas correspondente a 5,42 dias úteis.

A demandada alegou ser verdade que, durante o período compreendido entre 23 de janeiro de 2019 e 29 de janeiro de 2019, a demandante esteve incapacitada por doença. Em 30 de janeiro de 2019, o estabelecimento da demandada esteve fechado e, em 31 de janeiro de 2019, a demandante esteve de folga. Contrariamente ao alegado pela demandante, a mesma não foi despedida pelo gerente da demandada, V. Lugert, em 31 de janeiro de 2019, antes tendo deixado injustificadamente de comparecer no seu local de trabalho a partir de fevereiro de 2019, embora tenha sido instada a fazê-lo. Há, portanto, que considerar que se trata de uma rescisão do contrato de trabalho sem cumprimento do prazo do aviso prévio por parte da demandante. Tendo deixado de trabalhar a partir de 1 de fevereiro de 2019, a declaração de cessação da atividade foi efetuada junto da Caixa de Seguro de Doença em 7 de fevereiro de 2019, tendo sido registada a data de 1 de fevereiro de 2019 como data da rescisão e tendo sido corretamente indicado que a cessação se ficou a dever a uma rescisão do contrato de trabalho sem cumprimento do prazo do aviso prévio. A demandante iniciou alguns dias mais tarde uma nova relação de trabalho.

Observa-se que o processo de produção de prova ainda não foi inteiramente levado a cabo pelo órgão jurisdicional de reenvio, não sendo o mesmo necessário em relação à questão submetida quanto à pretensão da demandante se esta tiver direito, com base no direito da União e contrariamente ao § 10.º, n.º 2, da

Urlaubsgesetz (Lei das férias, a seguir «UrlG»), ao pagamento de uma retribuição pelas férias não gozadas.

## 2. Direito nacional

*§ 10, n.º 1, da UrlG – Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber relativamente ao ano da cessação uma compensação a título de retribuição de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação. As férias já gozadas serão deduzidas da compensação proporcional. Não é devido o reembolso da retribuição das férias anuais gozadas que ultrapasse o montante proporcional, salvo em caso de cessação do contrato de trabalho por:*

- 1. Rescisão sem cumprimento do prazo de aviso prévio ou*
- 2. Despedimento com justa causa.*

*O montante do reembolso corresponderá à retribuição recebida pelas férias gozadas em excesso no momento do gozo das férias.*

*(2) Não existe direito a compensação quando o trabalhador rescindir injustificadamente o contrato sem cumprir o aviso prévio.*

*[...]*

## 3. Fundamentação do reenvio prejudicial

As disposições da UrlG devem ser interpretadas em conformidade com a diretiva.

O § 10, n.º 2, da UrlG apenas se refere ao direito à retribuição das férias correspondentes ao ano da rescisão. Pretensões relativas a anos anteriores não são afetadas e devem ser pagas a título de retribuição de férias.

Em caso de rescisão ilícita não é devida qualquer retribuição de férias ao abrigo deste regime. A exclusão do benefício parece visar dissuadir os trabalhadores de rescindirem os contratos de trabalho sem cumprimento dos prazos de aviso prévio e promover um certo desagravamento financeiro do empregador no caso de uma cessação do contrato que geralmente lhe é prejudicial *[omissis]*

Na doutrina austríaca considera-se, atendendo à jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (C-341/15, Maschek, EU:C:2016:576 *[omissis]*; C-282/10, Dominguez, *[omissis]*; C-337/10, Neidel, EU:C:2012:263 *[omissis]*; C-118/13, Bollacke, EU:C:2014:1755 *[omissis]*), que do artigo 7.º, n.º 2, da Diretiva 2003/88 decorre que o trabalhador tem direito à retribuição das férias não gozadas independentemente da forma de cessação da relação laboral. Nestas condições, afigura-se duvidoso que o § 10, n.º 2, da UrlG respeite o direito da União.

Mais recentemente, a doutrina considerou que uma exceção para rescisões sem cumprimento do prazo do aviso prévio, como a prevista no § 10, n.º 2, da UrlG, não encontra apoio na jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia.

Não há qualquer decisão de tribunais nacionais sobre esta questão.

#### **4. Quanto à competência do Tribunal de Justiça em matéria de interpretação**

No caso em apreço, é verdade que já existe uma jurisprudência do Tribunal de Justiça a respeito do direito a férias dos trabalhadores. No entanto, não existe qualquer decisão expressa do Tribunal de Justiça no sentido de que uma trabalhadora mantém os seus direitos proporcionais a férias no ano da cessação em caso de rescisão do contrato da sua iniciativa sem cumprimento do prazo de aviso prévio. Neste contexto, ainda não se procedeu, em especial, a uma ponderação dos fundamentos do regime nacional previsto no § 10, n.º 2, da UrlG, conforme acima expostos, no âmbito da comparação dos interesses entre o empregador e o trabalhador tendo em conta o direito fundamental previsto no artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

A aplicação correta do direito da União não é de tal modo evidente, atendendo à jurisprudência já desenvolvida pelo Tribunal de Justiça, que não suscite nenhuma dúvida razoável quanto à decisão da questão submetida («acte clair»).

II. *[Omissis]*

**Tribunal Regional de Salzburgo, na qualidade de tribunal competente em matéria de direito do trabalho e segurança social, *[omissis]***

**Salzburgo, 25 de outubro de 2019**

*[Omissis]*