Tribunal de Justiça da União Europeia
COMUNICADO DE IMPRENSA n.° 59/17
Luxemburgo, 8 de junho de 2017

Imprensa e Informação

Conclusões do advogado-geral no processo C-214/16
C. King / The Sash Window Workshop Ltd., Richard Dollar

O advogado-geral E. Tanchev considera que é incompatível com o direito da União Europeia exigir que um trabalhador goze férias antes de poder determinar se tem direito à remuneração pelas mesmas

Em circunstâncias em que um empregador não tenha concedido férias remuneradas a um trabalhador, o direito mantém-se até que o trabalhador tenha a possibilidade de exercê-lo e, cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao pagamento em substituição das férias por gozar

C. King começou a trabalhar como vendedor para a Sash Window Workshop Ltd («SWWL»), uma sociedade que fornece e instala janelas e portas, em 1999. Era pago por comissão indexada às vendas que realizava. Não recebeu remuneração por férias gozadas e o seu contrato nada dizia quanto à questão da remuneração por férias. Em 2008, a SWWL ofereceu um contrato de trabalho a C. King, tendo este optado por continuar a trabalhar por conta própria. C. King trabalhou ininterruptamente para a SWWL até ter sido despedido, com efeitos à data do seu 65.° aniversário, em outubro de 2012.

Em dezembro de 2012, C. King intentou uma ação de impugnação do despedimento contra a SWWL num tribunal de trabalho no Reino Unido. Em resultado dessa ação, C. King foi considerado «trabalhador» para efeitos da legislação do Reino Unido que transpõe a Diretiva Tempo de Trabalho [1]. A ação de C. King incluía um pedido de remunerações de férias. Um desses pedidos respeitava a férias remuneradas a que C. King tinha direito no âmbito do trabalho prestado à SWWL, mas que a empresa não lhe tinha concedido.

A Court of Appeal of England and Wales coloca agora ao Tribunal de Justiça um certo número de questões relativas à interpretação da diretiva, que prevê que «os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem de férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas». A Court of Appeal pergunta concretamente se, havendo um litígio entre um trabalhador e um empregador quanto a saber se o trabalhador tem direito a férias anuais remuneradas, é compatível com o direito da União que o trabalhador tenha de gozar férias antes de poder determinar se tem direito à respetiva remuneração.

Nas suas conclusões de hoje, o advogado-geral Evgeni Tanchev considera que **é incompatível com o direito da União Europeia exigir que um trabalhador goze férias antes de poder determinar se tem direito à remuneração pelas mesmas**.

Em primeiro lugar, o advogado-geral recorda as numerosas **fontes de direito da União e internacional** que **preveem o direito dos trabalhadores a férias anuais remuneradas**. À luz dessas fontes, o advogado-geral conclui que **os empregadores têm de estabelecer os mecanismos necessários ao exercício deste direito pelos trabalhadores**. O advogado-geral considera que tais mecanismos podem, por exemplo, assumir a forma de uma previsão contratual específica relativa às férias anuais remuneradas ou um procedimento administrativo obrigatório ou equivalente. Nesta perspetiva, cabe aos tribunais nacionais decidir se tais mecanismos foram estabelecidos.

[1] 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. 18).

Em segundo lugar, **o advogado-geral é de opinião de que seria incongruente com a diretiva exigir que trabalhadores** como C. King apresentassem um pedido num tribunal ou outra entidade **para obrigar o empregador a criar um mecanismo adequado para o exercício do direito a férias anuais remuneradas.** Considera que esta conclusão é apoiada pelo facto de o artigo 31.° da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia conceder, em termos inequívocos, um direito a férias anuais remuneradas a todos os trabalhadores. Além disso, a jurisprudência do Tribunal de Justiça declara que a existência de um direito a férias anuais remuneradas não está sujeita a quaisquer condições prévias.

Em seguida, o advogado-geral considera que **um trabalhador** como C. King **pode invocar a diretiva com vista a garantir o pagamento em substituição de férias não gozadas quando não tenha sido disponibilizado qualquer meio pelo empregador para o exercício do direito a férias anuais remuneradas** ou se tal meio apenas tiver sido disponibilizado em momento posterior da relação contratual. Na opinião do advogado-geral, permitir que os empregadores não criem os meios necessários para que os trabalhadores exerçam o seu direito a férias anuais remuneradas vai além da margem de discricionariedade concedida aos Estados-Membros na implementação do direito a ferias anuais remuneradas e redunda no estabelecimento inadmissível de condições prévias à própria existência do direito.

Tal significa, na opinião do advogado-geral, que **se um trabalhador não gozar a totalidade ou parte das férias a que tem direito no ano da cessação do contrato, em circunstâncias em que o poderia ter feito, mas não o fez porque o empregador não lhe pagaria a remuneração correspondente ao período de férias gozado, o trabalhador pode alegar que foi impedido de exercer o seu direito a férias remuneradas, de modo que tal direito se mantém até que tenha a possibilidade de o exercer.**

Em terceiro lugar, o advogado-geral conclui que, **no momento da cessação da relação laboral, o trabalhador tem direito a uma compensação em substituição das férias remuneradas que não tenha gozado e até à data em que o empregador tenha disponibilizado ao trabalhador os meios necessários ao exercício do direito a férias remuneradas**. Caso isso nunca tenha ocorrido, é então devida uma compensação que abrange todo o período do contrato de trabalho até à cessação da relação laboral. Cabe aos tribunais nacionais decidir se a oferta de um contrato de trabalho a C. King, apresentada pela SWWL em 2008, constitui um meio adequado ao exercício do direito a férias anuais remuneradas.

Finalmente, o advogado-geral considera que é incompatível com o direito da União Europeia exigir que o trabalhador goze as férias antes de lhe ser possível determinar que as mesmas lhe serão remuneradas. Na perspetiva do advogado-geral, admitir o contrário redundaria em exigir que o trabalhador tomasse medidas concretas para assegurar a criação de um meio adequado para o exercício do direito a férias remuneradas, o que considera incompatível com o direito da União. Considera ainda que tornaria excessivamente difícil o gozo do direito a férias.

NOTA: As conclusões do advogado-geral não vinculam o Tribunal de Justiça. A missão dos advogados-gerais consiste em propor ao Tribunal, com toda a independência, uma solução jurídica nos processos que lhes são atribuídos. Os juízes do Tribunal iniciam agora a sua deliberação no presente processo. O acórdão será proferido em data posterior.

NOTA: O reenvio prejudicial permite aos órgãos jurisdicionais dos Estados-Membros, no âmbito de um litígio que lhes seja submetido, interrogar o Tribunal de Justiça sobre a interpretação do direito da União ou sobre a validade de um ato da União. O Tribunal não resolve o litígio nacional. Cabe ao órgão jurisdicional nacional decidir o processo em conformidade com a decisão do Tribunal. Esta decisão vincula do mesmo modo os outros órgãos jurisdicionais nacionais aos quais seja submetido um problema semelhante.

Documento não oficial, para uso exclusivo dos órgãos de informação, que não envolve a responsabilidade do Tribunal de Justiça.

O texto integral das conclusões é publicado no sítio CURIA no dia da leitura

Contacto Imprensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667