



Um trabalhador deve poder transferir e acumular direitos a férias anuais remuneradas não exercidos quando um empregador não dá condições a esse trabalhador para exercer o seu direito a férias anuais remuneradas

O direito da União opõe-se a que um trabalhador seja obrigado a gozar férias antes de saber se tem direito a que as mesmas sejam remuneradas

Conley King trabalhou para a The Sash Window Workshop («SWWL») com base num «contrato como trabalhador por conta própria remunerado exclusivamente à comissão» de 1999 até à sua reforma, em 2012. De acordo com esse contrato, C. King recebia unicamente comissões. Quando gozava férias anuais, estas não eram remuneradas.

Quando cessou a sua relação laboral, C. King requereu ao seu empregador o pagamento das retribuições financeiras pelas suas férias anuais, gozadas e não pagas, bem como pelas não gozadas, correspondentes à totalidade do período durante o qual tinha trabalhado. A SWWL recusou deferir o pedido de M. King, que, em consequência, intentou uma ação no Employment Tribunal (Tribunal do Trabalho, Reino Unido) competente.

No final deste processo, o Employment Tribunal considerou que C. King era um «trabalhador» na aceção da legislação britânica que transpõe a diretiva relativa ao tempo de trabalho¹ e tinha direito à retribuição das férias anuais remuneradas.

A Court of Appeal (England and Wales) [Tribunal de Recurso (Inglaterra e País de Gales), Reino Unido], chamada a pronunciar-se em sede de recurso, submeteu ao Tribunal de Justiça várias questões relativas à interpretação desta diretiva. Em especial, perguntou se, no caso de um litígio entre um trabalhador e o seu empregador sobre se o trabalhador tem direito a férias anuais remuneradas, o facto de o trabalhador dever gozar as férias antes de saber se tem direito a que as mesmas sejam remuneradas é compatível com o direito da União.

No seu acórdão de hoje, o Tribunal de Justiça salienta, em primeiro lugar, que o direito de cada trabalhador a férias anuais remuneradas deve ser considerado como um princípio do direito social da União que reveste especial importância e é expressamente consagrado pela Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

O Tribunal de Justiça declara que a finalidade desse direito é permitir ao trabalhador descansar e dispor de um período de descontração e de lazer. No entanto, um trabalhador, confrontado com circunstâncias suscetíveis de gerar incerteza durante o período das suas férias anuais, quanto à sua remuneração, não pode ter condições para fruir plenamente as referidas férias. Além disso, essas circunstâncias podem dissuadir o trabalhador de gozar as suas férias anuais. A este respeito, o Tribunal salienta que qualquer prática ou omissão de um empregador suscetível de ter esse efeito dissuasor é incompatível com a finalidade do direito a férias anuais remuneradas.

Em seguida, o Tribunal de Justiça recorda que é ponto assente que os Estados-Membros devem garantir o respeito do direito a um recurso efetivo, conforme consagrado no artigo 47.º da Carta

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. 9).

dos Direitos Fundamentais da União Europeia. No contexto deste processo, esse direito não estaria garantido se, numa situação em que o empregador apenas concedesse férias não remuneradas ao trabalhador, este último não pudesse invocar perante o juiz o direito ao gozo de férias remuneradas enquanto tal, mas fosse **obrigado a gozar férias não remuneradas, intentando depois uma ação para obter o pagamento das mesmas.**

O Tribunal de Justiça declara que tal resultado é incompatível com o direito ao recurso efetivo e à diretiva relativa ao tempo de trabalho. O direito da União opõe-se, portanto, a que o trabalhador deva gozar as suas férias anuais antes de saber se tem direito a que as mesmas sejam remuneradas.

Por último, o Tribunal de Justiça conclui que **o direito da União se opõe a disposições ou práticas nacionais segundo as quais um trabalhador está impedido de transferir e, se for o caso, de acumular, até ao momento da cessação da sua relação laboral, direitos a férias anuais remuneradas não exercidos relativos a vários períodos de referência consecutivos, em razão da recusa do empregador em remunerar essas férias.**

A este propósito, o Tribunal de Justiça recorda a sua jurisprudência segundo a qual um trabalhador que, por razões alheias à sua vontade, não teve possibilidade de exercer o seu direito a férias anuais remuneradas antes da cessação da relação laboral, tem direito a uma retribuição financeira. Nos processos que deram origem a esta jurisprudência, os trabalhadores tinham sido impedidos de exercer esse direito devido à sua ausência do trabalho por doença.

Neste contexto, a fim de proteger o empregador do risco de acumulação demasiado significativa de períodos de ausência do trabalhador e das dificuldades que estes poderiam implicar para a organização do trabalho, o Tribunal declarou que o direito da União não se opõe a disposições ou práticas nacionais que limitam a acumulação dos direitos a férias anuais remuneradas através de um período de transferência de quinze meses, no termo do qual o direito se extingue.

Em contrapartida em circunstâncias como as que estão em causa no presente processo, uma proteção dos interesses do empregador não parece estritamente necessária dado que, em particular, a apreciação do direito a férias anuais remuneradas de um trabalhador como C. King não está relacionada com uma situação em que o seu empregador tenha sido confrontado com períodos de ausência deste último. Pelo contrário, este empregador pôde beneficiar do facto de C. King não interromper os seus períodos de atividade profissional. Do mesmo modo, incumbe ao empregador procurar toda a informação relativa às suas obrigações em matéria de férias anuais remuneradas.

O Tribunal de Justiça declara, pois, que, contrariamente a uma situação em que o trabalhador não pôde gozar as suas férias anuais remuneradas por motivo de doença, o empregador que não dá condições a um trabalhador para este exercer o seu direito a férias anuais remuneradas deve assumir as consequências disso.

Por conseguinte, na falta de quaisquer disposições nacionais que prevejam uma limitação da transferência das férias em conformidade com as exigências do direito da União, admitir a extinção dos direitos a férias anuais remuneradas adquiridos pelo trabalhador equivaleria a validar um comportamento conducente a um enriquecimento ilegítimo do empregador em detrimento do objetivo da diretiva relativo ao respeito da saúde do trabalhador.

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 de Justiça não resolve o litígio nacional. Cabe ao órgão jurisdicional nacional decidir o processo em conformidade com a decisão do Tribunal de Justiça. 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](#) do acórdão é publicado no sítio CURIA no dia da prolação

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

Imagens da prolação do acórdão estão disponíveis em "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106